Workplace Partners Panel

May 2006

Skills shortage
in the context of an aging workforce

The Atlantic Provinces Handbook

106-04331/

CONTENTS

5
4
10
7
25
32

106-04331/

CONTENTS

- Preface 3
- Demographics 4
- Migration and Labour Mobility 10
- Immigration 17
- Skills Development and Training 25
- Conclusion 32

Preface

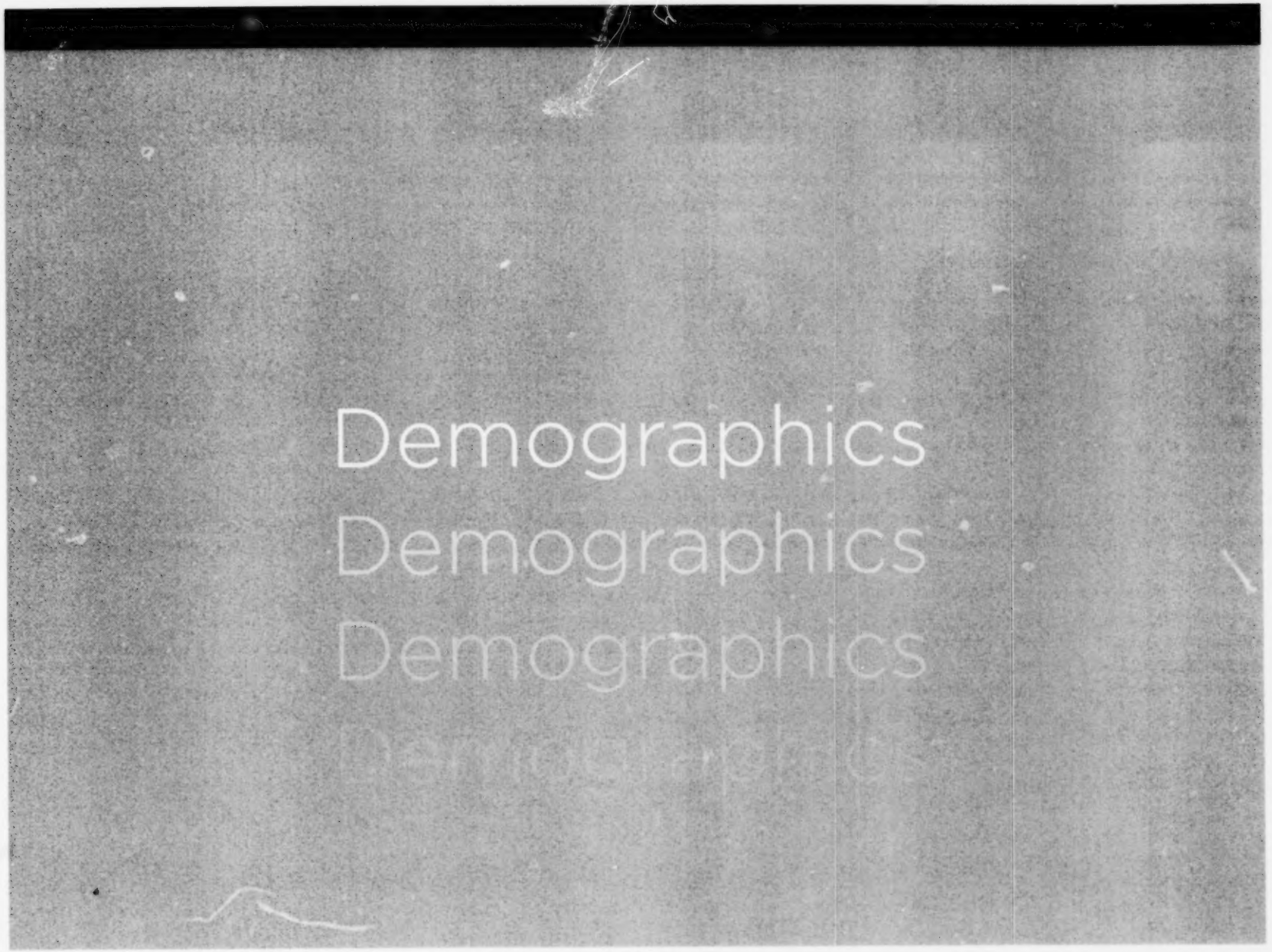
This ***WPP Handbook: Skills Shortage in the Context of an Aging Workforce – The Atlantic Provinces*** provides a factual starting point to better understand skills needs in the context of an aging population. It has been produced as a supporting reference for the Atlantic Provinces Task Force – a project of the Workplace Partners Panel. The business and labour members of the Task Force are hosting a series of deliberative dialogues that involve a wide range of perspectives – including representatives from business and labour, colleges and universities, all levels of government, students, immigration settlement organizations and from others joining the discussion through an on-line forum.

Like the rest of the country, the Atlantic provinces face a world in which global communication, improving technology and increasing international competition challenge us to do our work in different ways, using different tools, and in particular, higher levels of knowledge. To be successful in this environment, business needs to be innovative and the workforce needs to be skilled. High levels of educational attainment, solid literacy and numeracy skills, and opportunities to use and develop skills in the workplace and beyond – these are the criteria that will no doubt contribute to the region's future prosperity.

Meeting the labour market needs that arise from these global trends and marketplace demands will be further complicated by the changing demography of the Atlantic provinces – with an aging workforce setting the stage for potentially serious skills shortages over the next decade. This handbook does not attempt to analyse the macro-economic conditions of the respective Atlantic provinces; nor does it predict specific areas of skill shortage. Instead, the *WPP Handbook: Skills Shortage in the Context of an Aging Workforce – The Atlantic Provinces* sets the stage for the participants in the deliberative dialogue process – providing a fresh and focused look at the demographic trends that will shape both the challenges and the possible solutions.

At the end of the day, solutions to the Atlantic provinces' human resource challenges will not be solved through a technical exercise, and will not be found "in the numbers". Ra-ther, these challenges require a co-operative approach that brings together business and labour, along with government and other stakeholders, to engage in constructive and deliberative dialogue on labour market, skills and shortages issues. This is the goal of the Workplace Partners Panel.

Shirley Seward
Chief Executive Officer
Canadian Labour and Business Centre (CLBC)
Workplace Partners Panel (WPP)


Demographics
Demographics
Demographics

Skills Shortage: A Serious Problem?

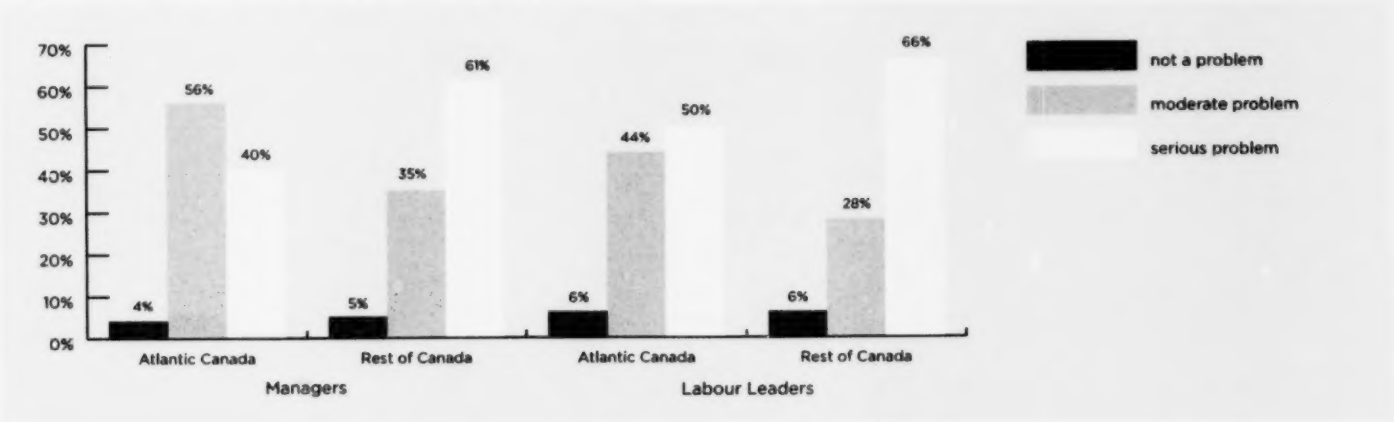
An important issue facing the Canadian labour market is whether and to what extent a tightening labour supply due to demographic trends and a growing demand for skills in the knowledge economy will materialize as skills shortage. Who will replace the retiring baby boomer generation? Are there sufficient numbers of young people entering the job market with the skills needed by our increasingly competitive and knowledge intensive economy?

The Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey* has tracked the issue of skills shortage since 1996. In that year, less than one-third of public and private sector managers and labour leaders viewed skills shortage as a serious problem facing the economy. In 2005, one-half or more saw it as a serious problem, making skills shortage a top issue of concern for both managers and labour leaders (Figure 1).

Other research such as the Canadian Manufacturers and Exporters *2004-2005 Management Issues Survey* finds that the lack of qualified personnel is one of the top three constraints on performance improvement.

Managers and labour leaders in the Atlantic provinces also express a high level of concern about skills shortage. Forty percent of managers and 50% of labour leaders judge it to be a serious problem - fewer than 10% said it is not a problem. Managers and labour leaders are concerned about skills shortage for good reason - they are experiencing them first hand. Of the 126 managers surveyed in the Atlantic provinces, 42% said occupational shortages currently exist within their own organizations, and an additional 14% expected shortages within the next two years. The most common occupational groups in shortage are trades (private sector) and professionals (public sector).

Figure 1: Managers' and Labour Leaders' Views on Skill Shortages



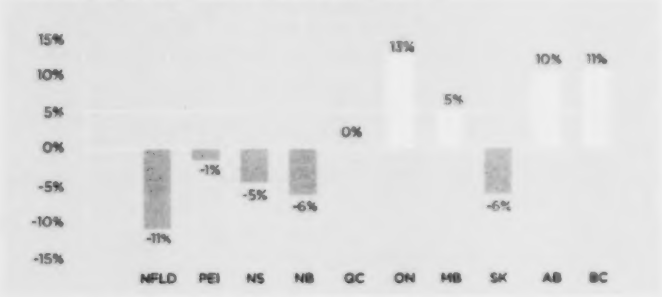
Working-Age Population Projected to Decline in the Atlantic provinces

Over the past 30 years, Canada and the provinces could safely formulate their economic, social, and labour market policies on the presumption of continuous labour force growth.

There are certainly provincial examples of year-over-year decline in the labour force. But in the vast majority of instances, these were of short duration and were followed by a continued expansion in the number of labour force participants[1]. The next 30 years will likely be very different. The OECD projects that Canada's annual labour force growth will fall to less than 0.5% between 2000 and 2020. Over the period 2020 to 2050, labour force growth is expected to be negative[2].

For some provinces, however, the decline in the size of the working age population is expected to occur sooner and be more pronounced. Leading provinces with declining populations are Newfoundland and Labrador, Saskatchewan, New Brunswick, Nova Scotia, and Prince Edward Island (Figure 2).

Figure 2: Projected Change in the Size of the Working-age Population (Age 15-64), 2006-2021



Assuming that current labour force participation rates are carried forward[3], the Atlantic provinces could enter a prolonged period in which economic and social policies will be predicated on a diminishing supply of labour and higher than average dependency ratios (Figure 3).

Figure 3: Total Dependency Ratio*, 2006 to 2031

Year	Canada	NFLD	PEI	NS	NB
2006	43.9	40.3	46.0	43.4	42.8
2011	43.7	42.6	45.5	43.8	43.5
2021	51.4	56.1	56.3	54.8	55.1
2031	61.3	70.4	67.1	68.9	69.3

The nature and severity of the repercussions brought about by these developments will depend upon evolving demand conditions and other factors. It could lead to skills and labour shortages of broader magnitude than what has been experienced in the recent past. It will undoubtedly put pressure on our capacity to meet future labour market and skills requirements, and raises many important questions. How good is our understanding of the social and economic impacts and, if any, of negative labour force growth? How will economies with negative labour force growth attract new business and investment? Will provincial differences in labour force growth have an impact on regional disparities?

The East Coast Retirement Wave

In the coming years, the Atlantic provinces will experience a dramatic increase in their senior populations, fuelled by the wave of the retiring baby-boomer generation (persons born between 1947 and 1962). As of 2002, there were 224,000 working Atlantic Canadians who were within 10 years of the median retirement age, representing about one in five employed workers. In each of the Atlantic provinces, the near retirement rate is double what it was just 20 years ago, a result of the approaching baby-boomer retirement wave and a substantially lower median retirement age (Figure 4).

Figure 4: Near-retirement Rates and Median Retirement Age by Province
(provinces ordered on the basis of 2002 near-retirement rate, highest to lowest)

	Near-retirement rate		Median retirement age	
	%		years	
Prince Edward Island	10.0	24.9	65.7	59.4
British Columbia	11.3	23.6	64.3	60.3
Quebec	10.4	21.6	64.0	59.8
Nova Scotia	10.2	21.6	63.7	59.8
Newfoundland and Labrador	9.6	21.6	63.3	59.6
New Brunswick	9.2	20.9	64.6	59.6
Manitoba	11.5	20.3	64.6	61.2
Canada	**11.4**	**19.8**	**64.3**	**60.6**
Ontario	10.8	19.6	64.7	60.8
Alberta	11.4	15.0	63.1	63.4
Saskatchewan	15.3	13.8	64.1	65.1

Concern about aging populations, rising dependency ratios and their potential impact on living standards has prompted the OECD to argue that "it is vital to improve labour market retention and hiring prospects for the over 50s" and that "a comprehensive package of measures are required which act both on the demand and supply side *to encourage workers to remain longer in the workforce*[1]."

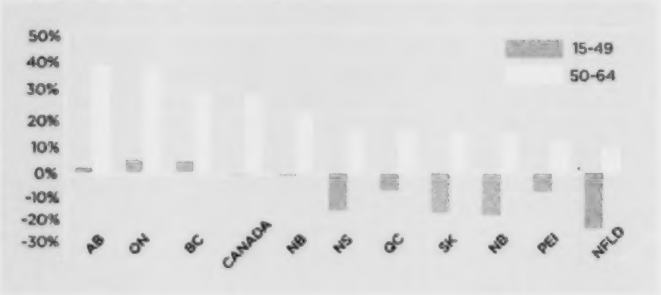
Policies and initiatives that would encourage workers to remain in the workforce longer may be difficult to effectively implement insofar as they run counter to actual retirement trends observed over the past 15 years. In Canada, the median age at retirement was fairly stable over the course of the 1970s and 1980s (around 65 years of age), but fell dramatically over the 1990s. The dramatic drop in retirement age was likely the result of several factors, including a change in 1987 which lowered the minimum age at which benefits could be withdrawn from the Canada Pension Plan.

Extending the working careers of Canadians or allowing workers to voluntarily work past 'normal' retirement age could be one way of dealing with skills shortage. However, the *2005 Viewpoints Survey* revealed that only 6% of managers in the Atlantic provinces described their organization or business as "very actively" exploring ways to extend the careers of its older workers. 59% said they were "not at all" active on the issue. Despite this, 82% of the managers surveyed in the Atlantic provinces, either moderately or strongly agreed with the statement that "prolonging working careers is a good way to deal with skills shortage as long as it is voluntary for workers". On the other hand, only 42% of labour leaders in the Atlantic provinces agreed that prolonging working careers through voluntary measures is a good way to deal with shortages.

The Greying of the Workforce

The demographic trend of an aging population is significant for labour market policy and workplace practices not only because older workers will be *leaving* the labour force, but also because older workers will form an increasingly larger share of total employment over the next 15 years (prior to their retirement). Population projections carried out by Statistics Canada estimate that the population aged 50 to 64 years will increase by 27% between 2006 and 2021 (Figure 5).

Figure 5: Percentage Change in the Number of Persons Aged 15 to 49 and 50 to 64, 2006-2021 Projections



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre using Statistics Canada population (Scenario 1: medium growth, medium migration) Catalogue no. 91-520-XIE.

In contrast, the population aged 15 to 49 is projected to remain essentially unchanged (0.3% decline) over the same period. Compared to Canada overall, the Atlantic provinces will experience more modest percentage increases in the number of persons aged 50-64, but more significant declines in the number of persons aged 15-49. From a labour market policy perspective, the increasing proportion of older and near-retirement workers in the workforce (Figure 6)

Figure 6: Persons aged 50-64 as a Percent of the Population Aged 15-64, Canada and Atlantic provinces

	%	%
Canada	**26.7**	**31.6**
Newfoundland and Labrador	30.3	36.7
Prince Edward Island	29.0	32.4
Nova Scotia	29.0	35.0
New Brunswick	29.0	35.0

Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre using Statistics Canada population projections, Catalogue no. 91-520.

is important for several reasons. First, it raises questions about future growth in the overall levels of training and skills in the Canadian labour force – a key factor in labour productivity. Surveys of adult education and training have shown clearly that the incidence of job-related training and the mean hours of training received declines substantially with age.

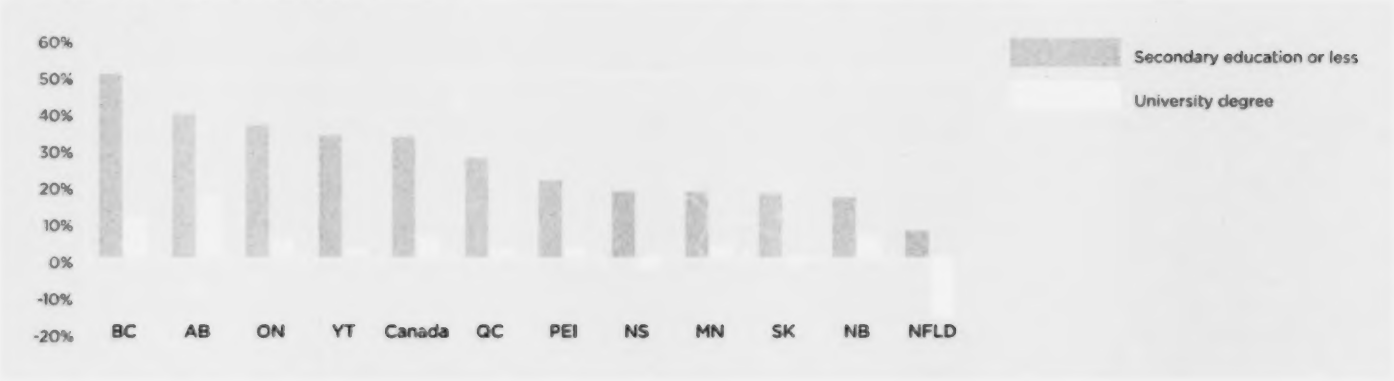
Second, an increasingly older workforce has implications for the kinds of workplace practices and working arrangements that would most appropriately accommodate the needs of an older workforce. Health and safety issues, older worker retention strategies, and phased-in retirement provisions are likely to become increasingly important human resource issues.

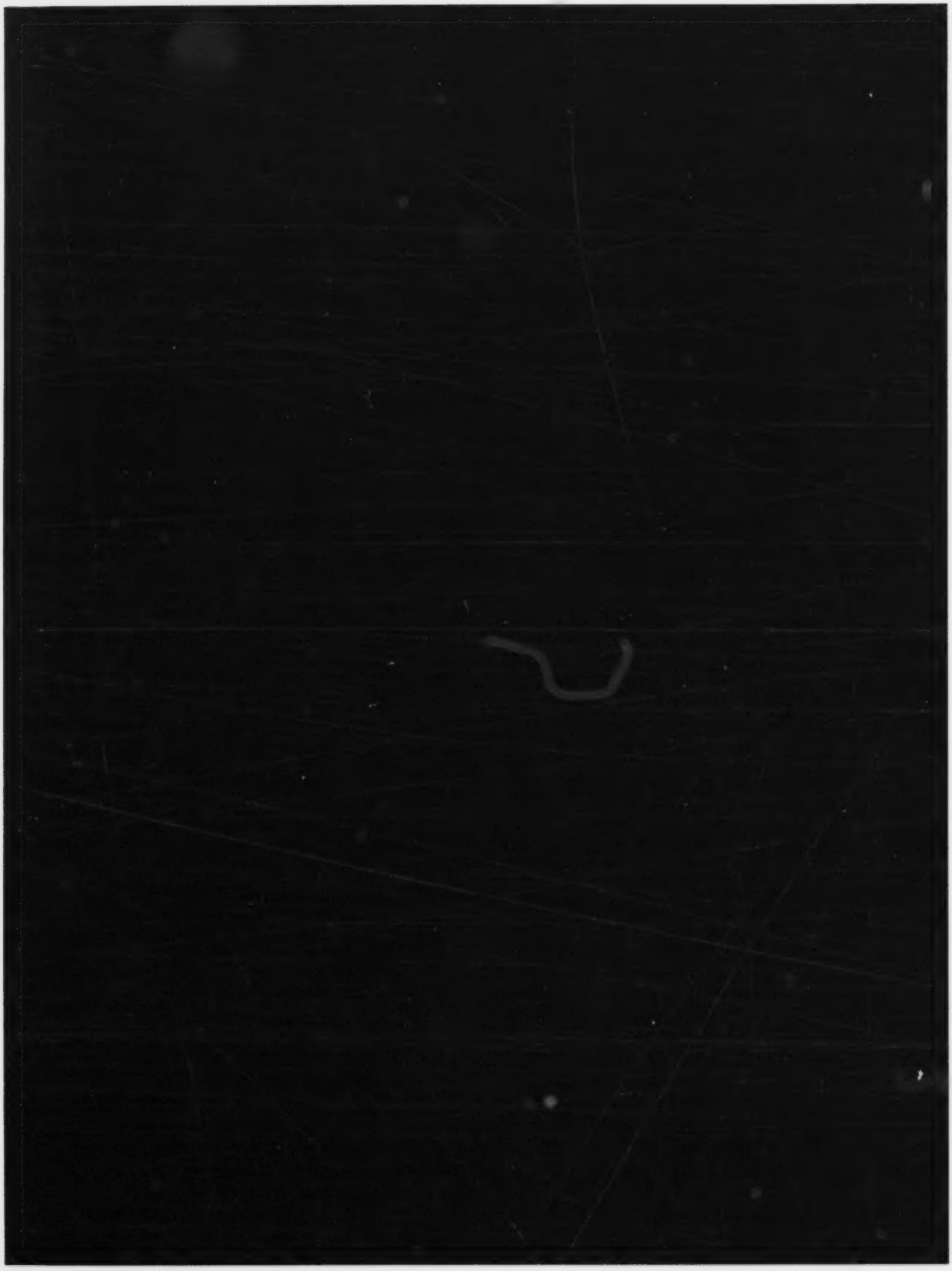
Jobs Requiring Post-secondary Education Growing Rapidly

The expected tightening of labour supply is occurring at a time when the demand for skills is apparently increasing. Already, a large majority of net labour force growth occurs in jobs that typically require post-secondary education and training. For instance, Statistics Canada reports that from 1991 to 2001, the number of people in highly skilled occupations – those that usually require a university education - increased by 33% (Figure 7).

In contrast, low skilled occupations - those typically requiring high school or less – increased by just 5% over the same period. In all provinces, the rate of growth in highly skilled occupations far outpaced that of occupations requiring only secondary education or less. In Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, and Saskatchewan the number of jobs requiring less than post-secondary education actually declined between 1991 and 2001.

Figure 7: Rate of Growth in Highly Skilled Occupations (requiring university degree) and lower skilled occupations (requiring secondary education or less), 1991-2001, Canada and Provinces



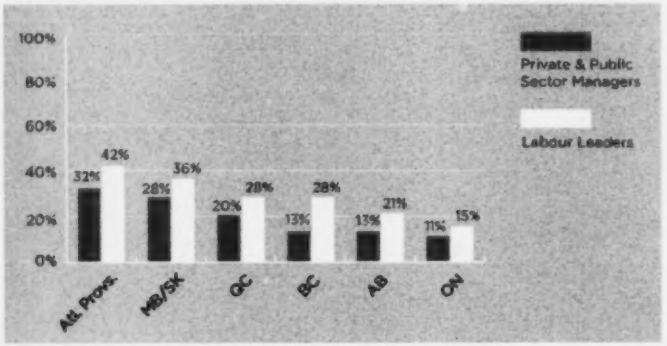


Skills Shortages and the Movement of Workers

For many years, most Atlantic provinces have experienced net losses of people to interprovincial migration. These out-migrations represent potentially significant losses to provincial and regional labour markets in the Atlantic provinces, particularly at a time when competition for skilled workers is on the increase.

In the *2005 Viewpoints Survey*, 1,169 business, labour and public sector leaders across Canada were asked about the biggest challenges they faced in meeting their organizations' skills requirements. Compared to other regions, managers and labour leaders in the Atlantic provinces were the most likely to say that "qualified workers moving out of province/region" was a serious problem (Figure 8).

Figure 8: Percentage of Managers and Labour Leaders who say that "qualified workers moving out of our province/region" is a serious problem in meeting skills requirements



Source: Workplace Partners' Panel, Viewpoints 2005

In fact, for managers in the Atlantic provinces, the departure of qualified workers from their province or region was seen as the number one problem in meeting organizational skills requirements over the next five years.

Across Canada, labour mobility has been an important issue in the last few years. Governments at the federal and provincial levels and regulatory bodies for certain professions have been working to reduce the barriers that prevent workers from moving from province to province (for example, differences in the licensing requirements required to practice a profession in a particular province).

While increased mobility may have benefits to workers, employers and to Canada as a whole, not all provinces or regions benefit in the same ways from the movement – or *migration patterns* – of workers. High unemployment rates in one region can create an outflow of people to regions where employment prospects are better. Economic 'booms' or 'busts,' sudden economic shocks and changes in government policy can 'push' people into deciding to leave certain geographic areas or 'pull' them towards others.

These 'pushes' and 'pulls' affect not only labour markets, but potentially the whole economic well-being of provinces, regions and communities. For example, people in some rural parts of the Atlantic provinces have seen how economic conditions can cause people to leave rural communities, and they have seen how the departure of people can, in turn, have negative economic consequences for these areas.

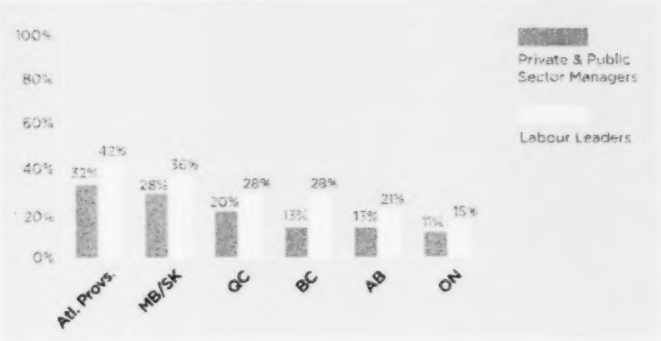
How well-placed are the Atlantic provinces – and areas within each of these provinces – to retain and attract people with skills? What can be done to encourage Atlantic Canadians – particularly young people and those with skills in high demand – to stay in their home province? If most of the Atlantic provinces do continue to see net out-migration rates for the foreseeable future, what are the potential impacts on local, regional and provincial economies and the well-being of Atlantic Canadians?

Skills Shortages and the Movement of Workers

For many years, most Atlantic provinces have experienced net losses of people to interprovincial migration. These out-migrations represent potentially significant losses to provincial and regional labour markets in the Atlantic provinces, particularly at a time when competition for skilled workers is on the increase.

In the *2005 Viewpoints Survey*, 1,169 business, labour and public sector leaders across Canada were asked about the biggest challenges they faced in meeting their organizations' skills requirements. Compared to other regions, managers and labour leaders in the Atlantic provinces were the most likely to say that "qualified workers moving out of province/region" was a serious problem (Figure 8).

Figure 8. Percentage of Managers and Labour Leaders who say that "qualified workers moving out of our province/region" is a serious problem in meeting skills requirements



In fact, for managers in the Atlantic provinces, the departure of qualified workers from their province or region was seen as the number one problem in meeting organizational skills requirements over the next five years.

Across Canada, labour mobility has been an important issue in the last few years. Governments at the federal and provincial levels and regulatory bodies for certain professions have been working to reduce the barriers that prevent workers from moving from province to province (for example, differences in the licensing requirements required to practice a profession in a particular province).

While increased mobility may have benefits to workers, employers and to Canada as a whole, not all provinces or regions benefit in the same ways from the movement – or *migration patterns* – of workers. High unemployment rates in one region can create an outflow of people to regions where employment prospects are better. Economic 'booms' or 'busts,' sudden economic shocks and changes in government policy can 'push' people into deciding to leave certain geographic areas or 'pull' them towards others.

These 'pushes' and 'pulls' affect not only labour markets, but potentially the whole economic well-being of provinces, regions and communities. For example, people in some rural parts of the Atlantic provinces have seen how economic conditions can cause people to leave rural communities, and they have seen how the departure of people can, in turn, have negative economic consequences for these areas.

How well-placed are the Atlantic provinces – and areas within each of these provinces – to retain and attract people with skills? What can be done to encourage Atlantic Canadians – particularly young people and those with skills in high demand – to stay in their home province? If most of the Atlantic provinces do continue to see net out-migration rates for the foreseeable future, what are the potential impacts on local, regional and provincial economies and the well-being of Atlantic Canadians?

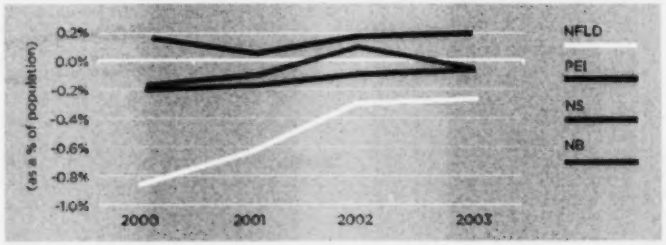
Interprovincial Migration

Over the past 30 years, the Atlantic provinces – except Prince Edward Island – have experienced a *net* loss of people through interprovincial migration (Figure 9). These losses have been particularly acute in Newfoundland and Labrador where, over the course of 25 years, the number of people leaving the province has exceeded the number entering it by 104,000 people[5]. This sizable net loss is equivalent to 20% of Newfoundland and Labrador's current population. While Nova Scotia and New Brunswick experienced comparatively smaller net losses due to interprovincial migration, the losses have nonetheless contributed to a decline in population between 1996 and 2001.

***Interprovincial migration** refers to the number of people leaving one province for permanent residence in another province. Net interprovincial migration is the difference between the number of people who moved away from a province and the number who moved to that same province, in any given period (excluding international immigration/emigration). A negative net migration figure means that more people moved away from a province than moved to that province.*

The Atlantic provinces have recently begun to see, or will see in the next few years, a turnaround to net in-migration according to estimates and projections of interprovincial migration conducted separately by Statistics Canada and the Atlantic Provinces Economic Council (APEC)[6]. According to APEC, annual net migration for the Atlantic region as a whole became positive in 2005 and will continue to increase steadily until about 2012. At the provincial level, Statistics Canada data generally support this prediction, but also show that net migration rates will remain negative in Newfoundland and Labrador until at least 2007, while the other provinces will see very different rates of in-migration growth over the next twenty-five years.

Figure 9: Net Interprovincial Migration, 2000 to 2003



Net Migration

Province	2000	2001	2002	2003	Total
PEI	165	62	165	238	630
NS	-2,007	-898	510	-620	-3,015
NB	-1,530	-1,218	-843	-636	-4,227
NFLD	-4,493	-3,352	-1,632	-1,519	-11,047

Source: Statistics Canada, CANSIM Table 051-0029

Whatever migration patterns emerge – and it is worth noting that these predictions are based on often volatile assumptions – interprovincial migration patterns will have important implications for the labour markets and economies of the Atlantic provinces. Whether these patterns are beneficial or detrimental will depend on the characteristics of the population in those provinces, the needs of provincial labour markets over the years to come, and future economic conditions in the Atlantic provinces. The challenge for labour market stakeholders in the Atlantic provinces will be to see how they can best turn these migration patterns to their advantage.

5. Statistics Canada 2001 Census Analysis Series – Profile of the Canadian Population by Province and Territory.
6. APEC (2007) Impact of and the Aging Population on Atlantic Canada's Labour Force. Statistics Canada (2006) Population Projections for Canada, Provinces and Territories 2005–2031.

Young Atlantic Canadians on the Move

All across Canada, young adults (less than 25 years of age) are far more likely than people in other age groups to move from one province to another. The reasons are easy to understand. Young adults are typically unmarried and without children, and often move in pursuit of post-secondary education or employment and income opportunities. Without the kinds of attachments that might keep them "at home", young job seekers are also more likely to move in response to the economic cycles and "shocks" that might occur in their home province.

Over the past 10 years, all four of the Atlantic provinces have experienced a net loss of young adults through interprovincial migration (Figure 10).

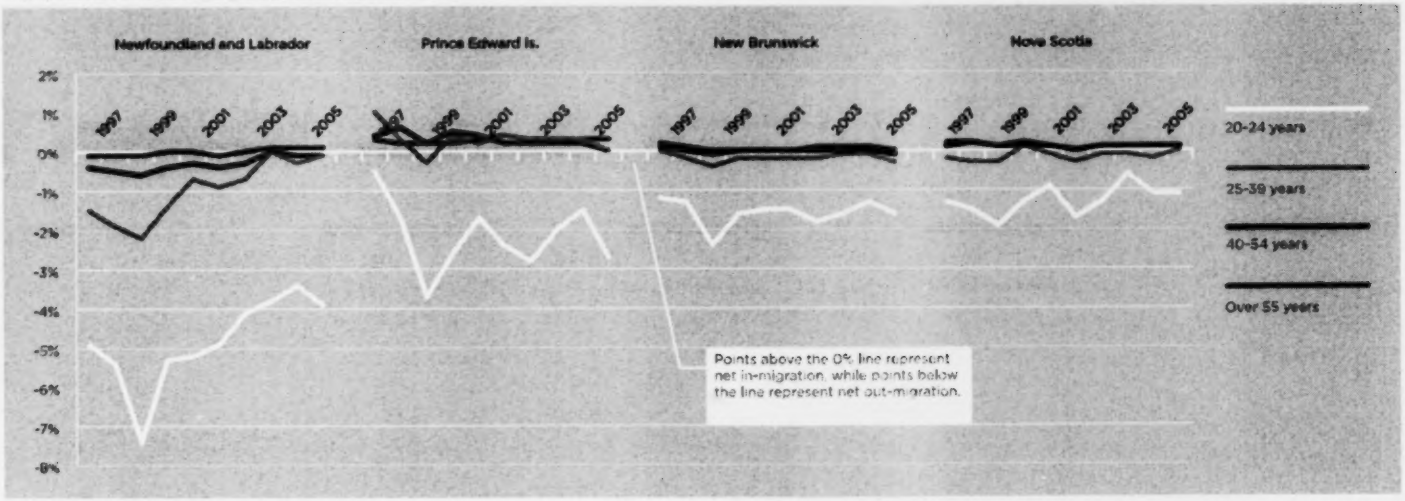
Figure 10: Net interprovincial migrants, Atlantic Provinces, 1996-2005

Province	20-24 years	25-39 years	20-39 years
Newfoundland and Labrador	-18,387	-11,994	-30,381
Prince Edward Island	-2,000	857	-1,143
New Brunswick	-8,110	-3,135	-11,245
Nova Scotia	-7,914	-3,094	-11,008

Source: Statistics Canada, CANSIM Table 051-0017

Newfoundland and Labrador's net loss of young adults was by far the largest, with the number of persons aged 20-24 leaving the province exceeding the number entering it by 18,387. On an annual basis, Newfoundland and Labrador lost the equivalent of 3.5% to 5% of its 20-24 year olds to out-migration over this period (Figure 11).

Figure 11: Net Interprovincial Migration by Age Group, as % of population in each age group, 1996 to 2005



Source: Statistics Canada, CANSIM Table 051-0017

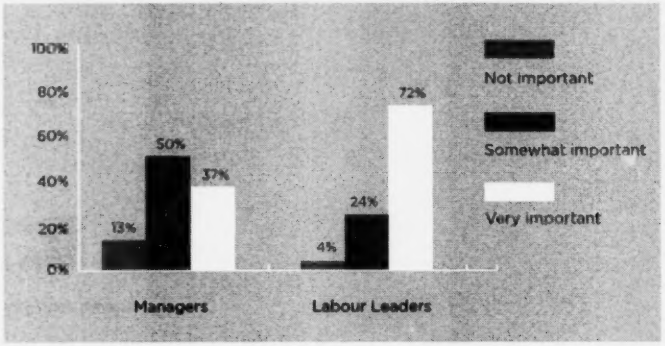
Young Atlantic Canadians on the Move

While the net losses of young adults were not as great in the other Atlantic provinces they were still significant. In PEI, the annual net loss of 20 to 24 year olds between 1996 and 2005 was equivalent to 2.2% of its young adult population each year, on average. Comparable figures for New Brunswick and Nova Scotia were 1.6% and 1.3% respectively.

In the face of increasing skills shortage and the need to replenish an aging and soon-to-retire workforce, is the out-migration of young people from the Atlantic provinces a serious problem? If so, what can be done to retain and attract young people in the Atlantic provinces?

Evidence from the Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey* reveals that managers and labour leaders in the Atlantic provinces view the *hiring of young labour market entrants* as an important action in addressing their human resource and skills requirements over the next five years. Among managers, it was the fifth most important action from a list of 16. Among labour leaders, it was the number one action. 87% of managers judged the hiring of young people to be a "somewhat" or "very" important action. Virtually all of the labour leaders surveyed held this view (Figure 12).

Figure 12: Managers' and Labour Leaders' views on importance of hiring young labour market entrants



Source: Workplace Partners Panel, Viewpoints 2005

Educational Characteristics of Interprovincial Migrants

It is useful to understand the educational and professional profiles of people who moved in and out of the Atlantic provinces because it can have important implications on the supply of human capital available to employers.

In most of the Atlantic provinces, there were significant net losses of people who held college or university certificates, diplomas or degrees in 2001. Of the people who moved into Newfoundland and Labrador between 1996 and 2001, 2,342 had a college or university diploma in 2001 and 2,492 had a university B.A. degree or higher (Figure 13). Of the people who moved out of Newfoundland and Labrador in the same period, 6,510 had a college or university diploma in 2001 and 7,369 had a university BA degree or higher. On balance, this represented a net loss of 4,168 people with a university or college diploma or certificate and 4,877 with a university B.A. degree or higher.

For New Brunswick and Prince Edward Island, the numbers are not comparable in size but there are still significant out-migrations of people who, in 2001, had some form of credential from a university or college. Thus, between 1996 and 2001, Prince Edward Island saw a net out-migration of some 200 people who had a university certificate, diploma or full degree, while New Brunswick saw similar losses of 3,471 people.

Nova Scotia also saw a net outflow of 1,042 people who held a bachelors degree or higher in 2001, but it also saw a net inflow of 2,376 people who had a college or university certificate or diploma in 2001. Excepting Nova Scotia, the Atlantic provinces also saw net losses of individuals who held trades certificates or diplomas in 2001.

There were also net interprovincial losses of people with only high school graduation, and net *gains* of people with no degree, certificate or diploma in all provinces (except Newfoundland and Labrador).

The losses at the higher end of the educational spectrum are significant because they represent losses of people who possess training and skills that employers increasingly have to compete to attract, and who also tend to be the main drivers of research and innovation in provincial or regional economies.

Figure 13: Educational Characteristics in 2001 of Interprovincial Migrants Aged 25-64

Province	In-, Out- and Net Migrants											
	NFLD			PEI			NB			NS		
	In	Out	Net	In	Out	Net	In	Out	Net	In	Out	Net
Highest Degree Obtained as of 2001												
No degree, certificate or diploma	2,705	5,578	-2,873	1,158	628	530	3,887	3,660	227	4,690	4,618	72
High school graduation certificate	1,824	4,657	-2,833	712	739	-27	4,151	5,148	-997	5,293	5,659	-366
Trades certificate or diploma	2,190	5,502	-3,312	519	701	-182	2,780	2,847	-67	4,774	4,184	590
College or Univ certificate or diploma	2,342	6,510	-4,168	1,160	1,186	-26	4,562	5,108	-546	8,703	6,327	2,376
University Degree BA or Higher	2,492	7,369	-4,877	1,345	1,516	-171	5,376	8,301	-2,925	11,664	12,706	-1,042
Total	11,553	29,616	-18,063	4,894	4,770	124	20,756	25,064	-4,308	35,124	33,494	1,630

Source: Statistics Canada 2001 Census

Educational Characteristics of Interprovincial Migrants

It is useful to understand the educational and professional profiles of people who moved in and out of the Atlantic provinces because it can have important implications on the supply of human capital available to employers.

In most of the Atlantic provinces, there were significant net losses of people who held college or university certificates, diplomas or degrees in 2001. Of the people who moved into Newfoundland and Labrador between 1996 and 2001, 2,342 had a college or university diploma in 2001 and 2,492 had a university B.A. degree or higher (Figure 13). Of the people who moved out of Newfoundland and Labrador in the same period, 6,510 had a college or university diploma in 2001 and 7,369 had a university BA degree or higher. On balance, this represented a net loss of 4,168 people with a university or college diploma or certificate and 4,877 with a university B.A. degree or higher.

For New Brunswick and Prince Edward Island, the numbers are not comparable in size but there are still significant out-migrations of people who, in 2001, had some form of credential from a university or college. Thus, between 1996 and 2001, Prince Edward Island saw a net out-migration of some 200 people who had a university certificate, diploma or full degree, while New Brunswick saw similar losses of 3,471 people.

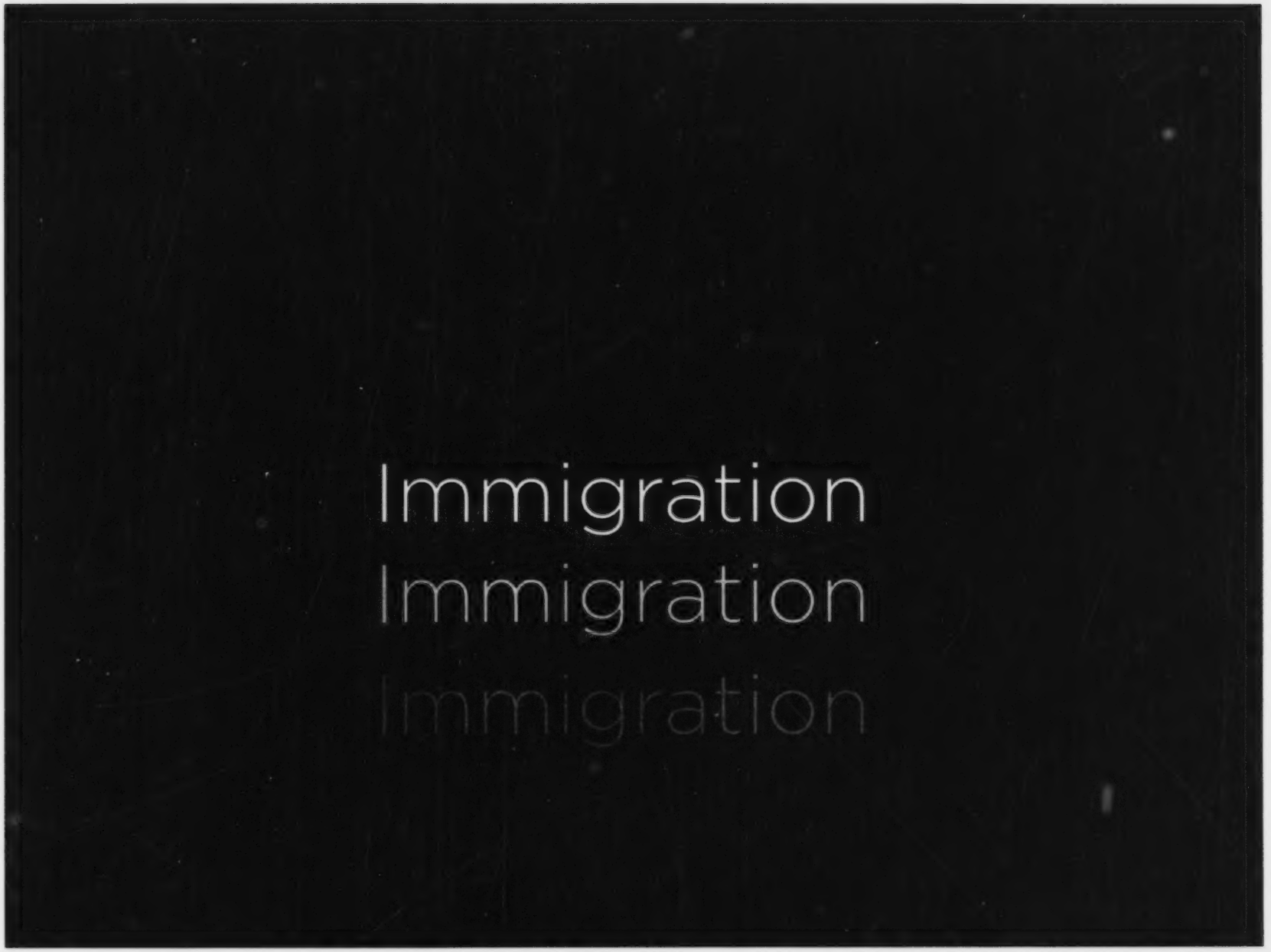
Nova Scotia also saw a net outflow of 1,042 people who held a bachelors degree or higher in 2001, but it also saw a net inflow of 2,376 people who had a college or university certificate or diploma in 2001. Excepting Nova Scotia, the Atlantic provinces also saw net losses of individuals who held trades certificates or diplomas in 2001.

There were also net interprovincial losses of people with only high school graduation, and net *gains* of people with no degree, certificate or diploma in all provinces (except Newfoundland and Labrador).

The losses at the higher end of the educationall spectrum are significant because they represent losses of people who possess training and skills that employers increasingly have to compete to attract, and who also tend to be the main drivers of research and innovation in provincial or regional economies.

Figure 13: Educational Characteristics in 2001 of Interprovincial Migrants Aged 25-64

Province	In	Out	Net Migrants	In	Out	Net Migrants	In	Out	Net Migrants	In	Out	Net Migrants
Highest Degree Obtained as of 2001												
No degree, certificate or diploma	2,705	5,578	-2,873	1,158	628	530	3,887	3,660	227	4,690)	4,618	72
High school graduation certificate	1,824	4,657	-2,833	712	739	-27	4,151	5,148	-997	5,293)	5,659	-366
Trades certificate or diploma	2,190	5,502	-3,312	519	701	-182	2,780	2,847	-67	4,774)	4,184	590
College or Univ certificate or diploma	2,342	6,510	-4,168	1,160	1,186	-26	4,562	5,108	-546	8,703)	6,327	2,376
University Degree BA or Higher	2,492	7,369	-4,877	1,345	1,516	-171	5,376	8,301	-2,925	11,664)	12,706	-1,042
Total	11,553	29,616	-18,063	4,894	4,770	124	20,756	25,064	-4,308	35,124)	33,494	1,630


Immigration
Immigration
Immigration

How Many Immigrants Come to the Atlantic Provinces?

The Atlantic provinces receive a small share of all immigrants who come to Canada each year. For instance, 3,454 immigrants cited one of the Atlantic provinces as their intended province of settlement in 2004 (Figure 14). This number represents just 1.5% of all immigrants coming to Canada that year.

Figure 14: Immigrants Intended to Arrive in Atlantic Provinces, 1997-2004

Provinces	2000	2001	2002	2003	2004
Newfoundland and Labrador	417	394	407	359	579
Prince Edward Island	188	134	107	153	310
Nova Scotia	1,610	1,699	1,419	1,474	1,770
New Brunswick	760	806	705	665	795
Atlantic Canada	**2,975**	**3,033**	**2,638**	**2,651**	**3,454**
Canada	227,465	250,638	229,040	221,355	235,824

Source: Facts and Figures 2004 - Immigration Overview, CIC Canada

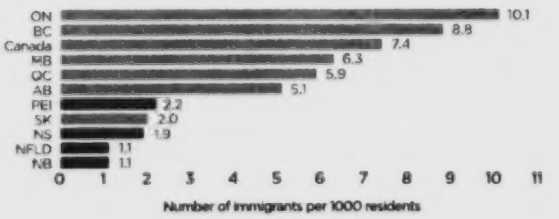
On a per capita basis, the number of immigrants going to each of the Atlantic provinces is much lower than in other Canadian provinces. In 2004, Newfoundland and Labrador and New Brunswick each received just 1 immigrant per 1,000 residents, while Nova Scotia and Prince Edward Island received about 2 immigrants per 1000 residents (Figure 15). In contrast, Alberta, Quebec and Manitoba received between 5 and 6 immigrants per 1000 residents, while Ontario recorded the highest immigration level at 10 immigrants per 1,000 residents.

The relatively small number of immigrants choosing to settle in the Atlantic provinces is not a new experience for the region. During 1990-2004, the level of immigration to the region – measured by the number of immigrant arrivals per 1,000 residents – was about 5 times lower than that in Canada as a whole.

Recent studies have shown that immigrants often choose to settle in areas where they have pre-existing networks of family or friends, or where there are ethnic or cultural communities similar to their own. Also important are economic factors such as the opportunities for employment or business[7]. The Atlantic provinces, where immigrants represent just 3.4% of the population, are likely to face particular challenges in attracting newcomers to the region.

The Workplace Partners Panel *2005 Viewpoints Survey* asked private and public sector managers and labour leaders a number of questions pertaining to levels of immigration. Nearly one-half of private sector managers and labour leaders, and two-thirds of public sector managers in the Atlantic provinces agreed with the statement "too few immigrants come to my province/region". Given the number and share of immigrants settling in the Atlantic provinces, it is not surprising that managers and labour leaders in the region were more likely than those in any other province to hold this view.

Figure 15: Number of Immigrant Arrivals per 1000 Residents, 2004



Source: Workplace Partners Panel, Viewpoints 2005 Overview, CIC Canada

[7] Statistics Canada, Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: Process, Progress and Prospects, 2001-2004 Immigrant Selection Survey, Catherine Beauchemin, Statistics Can., November 2006

How Many Immigrants Come to the Atlantic Provinces?

Of the labour leaders surveyed in the Atlantic provinces, about one-third expressed concern about the potential impact of immigration on the employment prospects of their members. A somewhat higher percentage of labour leaders (45%) expressed concern about immigration's potential impact on the wages of their members. However, relatively few survey respondents from the Atlantic provinces agreed that "too many immigrants come to my province/region". Although about one in five private sector managers and labour leaders held this view, it was still the least likely of the 14 immigration questions to elicit agreement.

Immigrants arriving in Canada overwhelmingly choose to settle in large urban centers. Eighty percent of all immigrants arriving in Canada between 1991 and 2001 reside in Canada's five largest urban centers. The preference for urban centers is also evident among immigrants going to the Atlantic provinces. In Nova Scotia, Prince Edward Island and Newfoundland and Labrador more than 65% of immigrants in each province settled in provincial capitals during 1994-2004. New Brunswick, in turn, is a noticeable exception having three cities (Moncton, Saint John and Fredericton) as the main destination of immigrants; however, the cumulative number of immigrants settling in these three metropolitan areas was never below 65% in the last decade.

Efforts to attract immigrants to the Atlantic provinces will only be truly successful if newcomers *stay* in the Atlantic provinces. Compared with other provinces, however, the Atlantic provinces have the lowest immigrant retention rates. Low retention is problematic for several reasons. It works against efforts to bolster population, limits the impact of immigration in dealing with skills shortage, and represents an unrealized return on investments made in settlement and integration services, language and employment training.

The problem of immigrant retention has been recognized as an important issue by all Atlantic provincial governments. The Nova Scotia government for example, in its 2005 policy document *Nova Scotia's Immigration Strategy*, noted that "retention is key", and set an objective of increasing the immigrant retention rate to 70% for the 2006-2011 Census period. As in other Atlantic provinces, the government of Nova Scotia highlighted the importance of welcoming communities, good employment opportunities, and effective settlement and integration services - including language training and credential assessment and recognition - as critical factors affecting the retention of newcomers.

Three Basic Categories of Immigrants reflect the main goals of Canada's immigration system: family reunification, economic benefit to Canada, and humanitarian commitment.

Family Class immigrants are persons who are sponsored by a close family member such as a spouse, fiancé, dependent child, parent or grandparent who is already a Canadian citizen or resident.

Economic class immigrants consist of two groups: skilled worker and business immigrants. This class of immigrants is selected for their economic contribution to Canada. Immigrants coming through Provincial Programs are counted as part of the Economic class.

Refugee class immigrants – includes Convention refugees and other displaced persons resettled from abroad.

Skills Profile of Recent Immigrants

Immigrants enter Canada through one of three basic categories. Of the 8,342 immigrants going to the Atlantic provinces in the three years starting in 2001 and ending in 2003, 50% entered Canada through the *economic* class (Figure 16). This group includes skilled workers and their dependents who are selected for the knowledge, skills and experience deemed necessary and appropriate for Canada's labour market. It also includes investors, entrepreneurs and self-employed immigrants. Another 2,313 immigrants (28% of total) came to the region to join close family members. Refugees made up about 21% of immigrants going to the Atlantic provinces between 2001 and 2003.

Figure 16: Immigration to Atlantic Region by Major Component, 2001-2003 Cumulative

Class	NFLD		PEI		NS		NB		Atlantic Provinces		Canada	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Family	253	22%	95	24%	1,358	30%	607	28%	2,313	28%	201,210	29%
Economic	479	41%	141	36%	2,498	54%	1,027	47%	4,145	50%	415,226	59%
Refugees	409	35%	153	39%	687	15%	534	24%	1,783	21%	79,021	11%
Other	24	2%	5	1%	56	1%	16	1%	101	1%	5,545	1%
Unknown	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0%
Total	**1,165**	**100%**	**394**	**100%**	**4,599**	**100%**	**2,184**	**100%**	**8,342**	**100%**	**701,004**	**100%**

Source: Citizenship and Immigration Canada, Facts and Figures 2003 - Immigration Overview

Between 2003 and 2004, and for the Atlantic provinces as a whole, the number of immigrants entering through the economic class rose to 1,869 – a 53% increase from 1,220. About one-half of this increase was due to elevated numbers of provincial nominees. As a result, the proportion of economic class immigrants increased from 46% in 2003 to 54% in 2004, still somewhat below the national average of 57%.

Under the economic admission class, the selection system does not target specific occupations. Instead, Canada aims to attract highly skilled immigrants and the immigrant candidate is evaluated by the point system that emphasizes level of education, official language proficiency, and amount of work experience among other criteria.

The educational attainment of new immigrants largely reflects the selection process. In 2001, 60% of recent immigrants (those arrived in Canada between 1991 and 2001) in the Atlantic provinces had post-secondary education compared to 41% of the Canadian-born population (Figure 17). Recent immigrants in the Atlantic provinces were more likely than the Canadian-born to have a university degree (34% compared with 11%); more likely to have a graduate level of university degree (12% compared with 2%); and less likely to have a trade certificate or diploma (9% compared with 14%).

Immigrants with post-secondary qualifications have specialized in a broad range of areas including Science, Engineering, Health Care, and Education. Recent immigrants with post-secondary qualifications residing in the Atlantic provinces were most likely to have majored in Engineering, Applied Science and Trades: about 30% of recent immigrants had studied in this field. Social Science, Education and Arts accounted for 27% of all recent immigrants with

Skills Profile of Recent Immigrants

post-secondary qualifications, and 25% majored in Commerce. Management and Business Administration.

The Workplace Partners Panel *2005 Viewpoints Survey* asked private and public sector managers and labour leaders a number of questions pertaining to Canada's immigration selection system. 44% of private sector managers and 36% of public sector managers surveyed in the Atlantic provinces agreed with the statement that "Canada's immigration selection system does not focus enough on the skills/occupations required by my organization". Similar levels of agreement were expressed by managers from provinces outside of the Atlantic provinces.

The survey results also indicate that managers and labour leaders in the Atlantic provinces see a variety of barriers to employment faced by immigrants. Problems with the recognition of immigrants' credentials, lack of Canadian work experience, and to a lesser extent, adapting to workplace culture were commonly acknowledged to be barriers to employment.

One-half of managers and labour leaders surveyed in the Atlantic provinces agreed that "immigrants often lack the necessary language and communications skills" necessary to be hired by their organizations. A similarly high proportion of private sector managers and labour leaders agreed that "immigrants are more likely to require additional training than new employees who grew up in Canada". High levels of agreement among respondents were evident on the issue of services and resources in support of credential recognition. More than one-half of private sector managers and labour leaders agreed that not enough resources are available for this purpose.

Figure 17: Selected characteristics of recent immigrant and Canadian-born populations in the Atlantic provinces, 2001

Key Characteristic	Recent Immigr. (1991-2001)	Canadian-born
Educational profile		
No post-secondary education	40.5%	59.4%
Post-secondary education	59.6%	40.6%
Trades certificate or diploma	9.2%	13.8%
College certificate or diploma	11.7%	13.5%
University certificate or diploma	4.5%	2.1%
University degree	34.2%	11.2%
Bachelor's degree	19.9%	8.2%
University certificate	2.4%	1.0%
Master's degree	7.4%	1.8%
Earned doctorate	4.6%	0.2%
Total population 15 years and over	**100%**	**100%**
Major field of post-secondary study		
Physical Science, Engineering and Trades	36.6%	38.5%
Agricultural, biological and nutritional sciences	4.4%	8.1%
Engineering, applied sciences and Trades	29.9%	22.2%
Mathematics, computer and physical sciences	2.2%	8.1%
Health professions and related technologies	11.5%	15.3%
Commerce, management and administration	24.8%	16.9%
Social Sciences, Education and Arts	26.9%	29.0%
Educational, recreational and counselling	11.1%	7.5%
Fine/Applied arts, Humanitarian/Related fields	8.7%	12.3%
Social sciences and related fields	7.1%	9.1%
Total persons with post-secondary education	**100%**	**100%**
Occupational profile		
Sales and Service Occupations	27.8	27.4
Business, Finance, Administrative Occupations	12.8	16.8
Management Occupations	12.6	9.4
Natural/Applied Sciences, Related Occupations	10.7	5.0
Occupations in Social Sc., Education, Gov. Services	10.3	7.0
Health Occupations	7.6	6.3
Trades, Transport and Equipment Operators	6.7	14.3
Occup. in Art, Culture, Recreation and Sport	4.3	2.0
Occupations In Unique to Primary Industry	3.8	5.4
Occupations in Unique to Processing	3.6	6.4
Manufacturing and Utilities		
Total persons employed	**100%**	**100%**
Participation rate	**62.7**	**61.8%**
Unemploymente rate	**11.1%**	**14.1%**

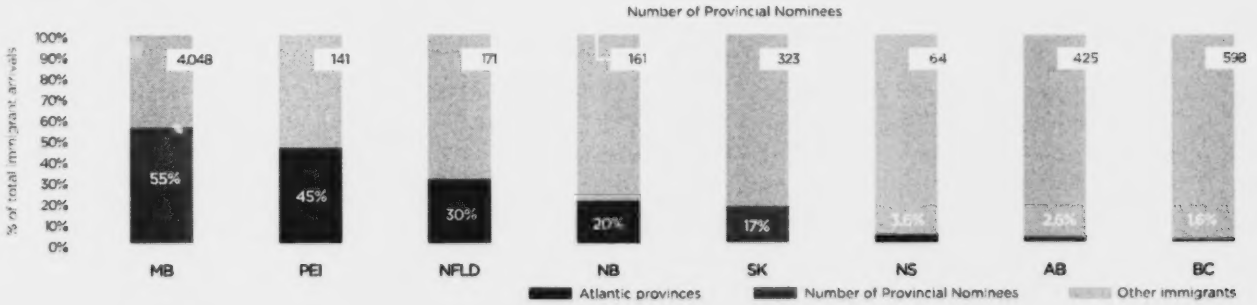
Source: Census 2001, custom tabulations

Increasing Use of Provincial Nominee Programs

Provincial Nominee Program (PNP) may be an important way for the Atlantic provinces to increase immigration levels and enhance the responsiveness of immigration to changing labour and skills requirements. By the end of 2002, all four Atlantic provinces had signed PNP agreements with the federal government. The agreements allow each province to nominate up to 200 skilled immigration candidates annually (300 candidates in case of Newfoundland and Labrador) who will meet the specific economic and industrial development needs of the province.

Since the inception of the PNPs, each of the Atlantic provinces has seen an increase in the number of immigrants coming through the program, although none has yet to reach the maximum numbers allowed through the terms of the respective agreements. In 2004, Newfoundland and Labrador received 171 provincial nominees, the most of any Atlantic province, while Nova Scotia had received the fewest number of provincial nominees, at 64 (Figure 18). As a percentage of total immigration, PEI's 141 provincial nominees represented nearly one-half (45%) of all immigrants to the province, while Nova Scotia's provincial nominees represented just 4% of its total immigration.

Figure 18: Provincial Nominees, Number and as Percent of Total Immigration, 2004



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre using CIC Canada's Annual Report to Parliament on Immigration, 2005: The Making, Telling 2005, CIC Canada

Note: Provinces not shown on the chart do not have Provincial Nominee Programs.

Temporary Foreign Workers

Canada's Foreign Worker Program is intended to help Canadian employers address skills shortage. Entry to Canada under the program has several requirements, including a documented job offer from an employer, a labour market impact assessment by Human Resources and Social Development Canada, and the issuance of a valid work permit. Each year, the program admits over 90,000 foreign workers for temporary employment in Canada (Figure 19).

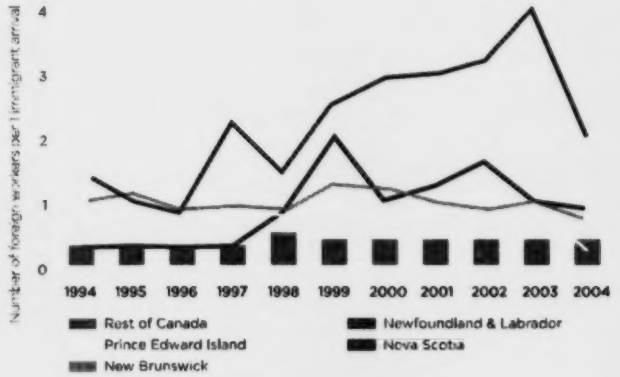
Figure 19: Foreign Worker Flows by Destination, 2004

Provinces	Number	% of Total
Newfoundland and Labrador	1,109	1.2
Prince Edward Island	75	0.1
Nova Scotia	1,403	1.5
New Brunswick	576	0.6
Atlantic Provinces Total	**3,163**	**3.4**
Quebec	14,795	16.0
Ontario	42,757	46.1
Manitoba	1,575	1.7
Saskatchewan	1,069	1.2
Alberta	8,370	9.0
British Columbia	20,308	21.9
Territories	188	0.2
Total - Canada	**92,713**	**100.0**

Source: Citizenship and Immigration Canada, The Monitor, Fall 2005

In 2004, the Atlantic provinces received 3,163 temporary foreign workers. While this number represents just 3.4% of Canada's annual flow of temporary foreign workers, it is nonetheless more than double the share of annual immigration received by the region 1.5%. Indeed, over the past decade, each of the Atlantic provinces have had instances in which the annual intake of temporary foreign workers has equaled or exceeded the annual intake of landed immigrants (Figure 20).

Figure 20: Annual Flow of Temporary Workers to Atlantic Provinces, 1994-2004

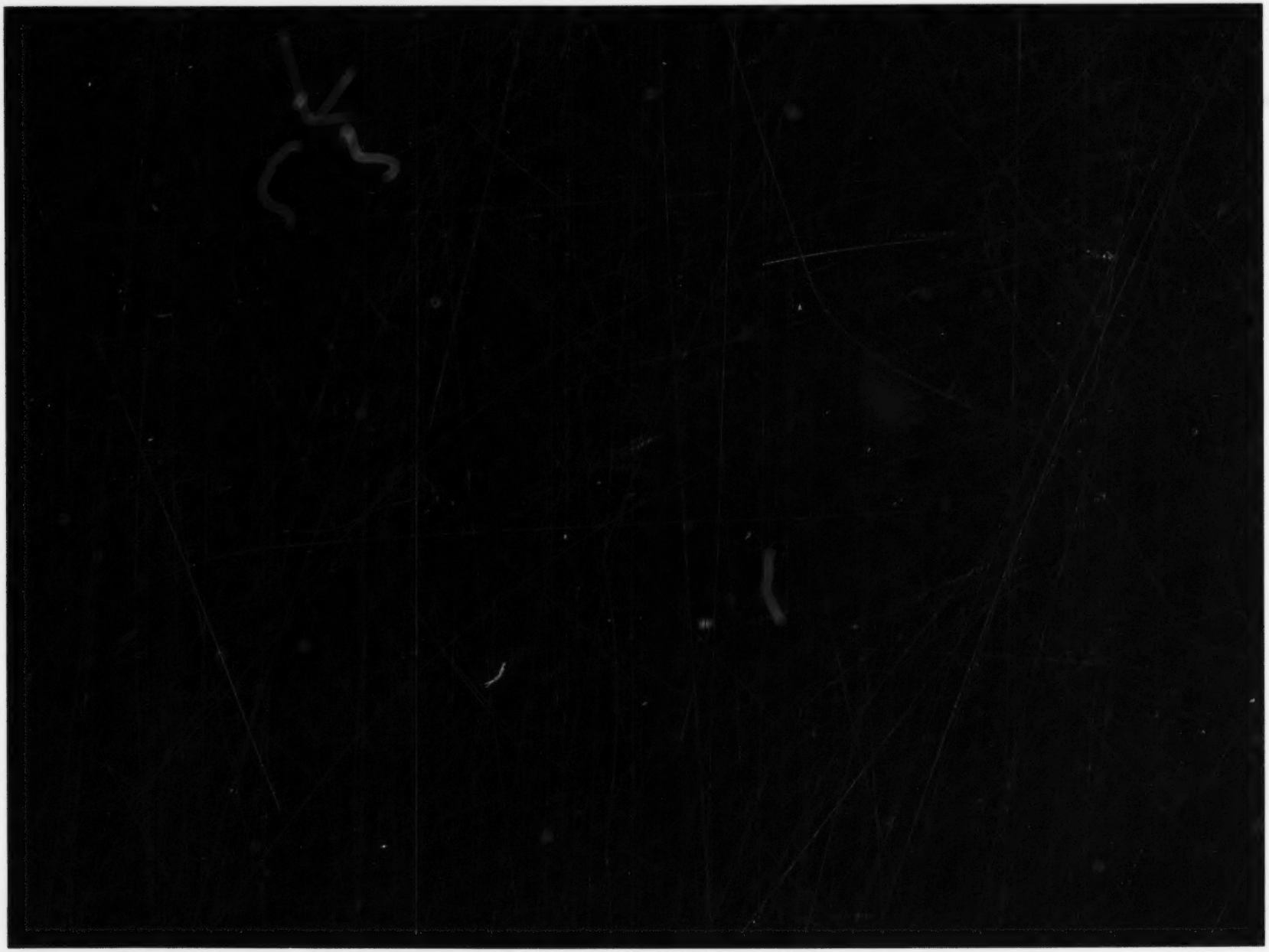


Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre using Facts and Figures - Immigration Overview, 2003 and 2004, CIC Canada; The Monitor, CIC Canada, Fall 2005

Most notable in this respect is Newfoundland and Labrador, where the annual intake of temporary foreign workers has commonly outnumbered landed immigrant arrivals by a 2 to 1 margin. In no Canadian province outside of the Atlantic region has this happened. For employers in Atlantic provinces, it would appear that access to and utilization of international migration flows has relied more heavily on temporary rather than permanent immigration streams.

Temporary Foreign Workers

Temporary foreign workers are employed in all industry sectors, in both skilled and semi-or low-skilled occupations. They include managers and professionals, technicians and skilled crafts and trades workers, intermediate sales and service personnel, live-in caregivers, and manual labourers. In 2004, 77% of foreign workers entering Canada came from ten countries: United States (17%), Mexico (12%), United Kingdom (8%), Australia (8%), France (7%), Jamaica (6%), Philippines (6%), Japan (6%), India (3%) and Germany (3%). While the Foreign Worker Program offers employers flexibility in dealing with labour and skills requirements, and can be an effective solution to shortages, elements of the program have been strongly criticized by labour organizations and other groups. The United Food and Commercial Workers for example, has led an active campaign to address poor wages and working conditions of seasonal agricultural workers.

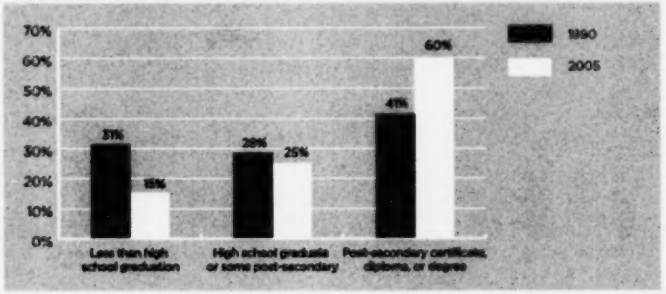


Rising Levels of Educational Attainment

With today's pace of technological advancement and market globalization, education and life-long learning – including workplace training – play an essential role in generating the skills needed for economic success. Education and training can also enhance individual job security and employment outcomes. A remarkable increase in the education level of the Atlantic provinces' labour force over the past 15 years suggests that Atlantic Canadians recognize the importance of skills and education. In line with the national trend, the labour force in the Atlantic provinces is characterized by an increased proportion of people with post-secondary qualifications, and a declining proportion of people with less than high school graduation (Figure 21). Between 1990 and 2005, the percentage of workers with less than high school graduation fell by more than half (31% to 15%), while the percentage of workers with post-secondary education rose from 41% to 60%. This shift towards higher levels of education is the result of increased participation in post-secondary programs as well as the retirement of an older generation of workers who on average had relatively lower levels of educational attainment. It is worth noting, however, that despite the noticeable improvement in the educational levels, the proportion of the Atlantic provinces' labour force with less than high school graduation still remains higher than the Canadian average (Figure 22).

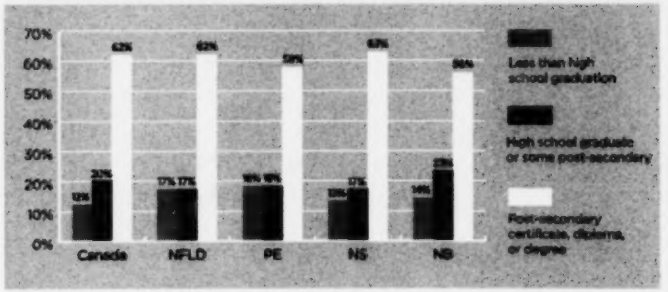
High levels of post-secondary attainment are evident in each of the Atlantic provinces, and they are on par with the Canadian labour force as a whole. A highly educated workforce also means that workers will look for meaningful opportunities to put those skills to use, as well as for the possibility of further skills development in the workplace. While this represents a risk in terms of potential out-migration, it can also be the foundation of increased entrepreneurial activity, which will generate opportunities of its own.

Figure 21: Educational Attainment, Labour Force Age 25 and over, 1990 and 2005, the Atlantic Provinces



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre, based on Statistics Canada data from the Labour Force Historical Review, 2006, Catalogue no.: 71F0004XCB.

Figure 22: Educational Attainment, Labour Force Age 25 and over, 2005

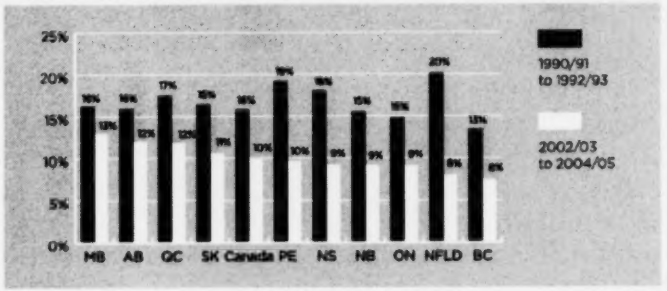


Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre, based on Statistics Canada data from the Labour Force Historical Review, 2006, Catalogue no.: 71F0004XCB.

Declining Drop-out Rates

Over the past 15 years, drop-out rates have fallen sharply in each of the Atlantic provinces (Figure 23 and 24). For example, at the start of the 1990s, Newfoundland and Labrador and Prince Edward Island had the highest provincial drop-out rates, as one in five persons aged 20 to 24 was not attending school and had not graduated from high school. Over the past three years, however, drop-out rates in these provinces have been less than 10% – which is below the national average. Newfoundland and Labrador made the most significant improvement in moving from the highest drop-out rate to the second lowest among the provinces.

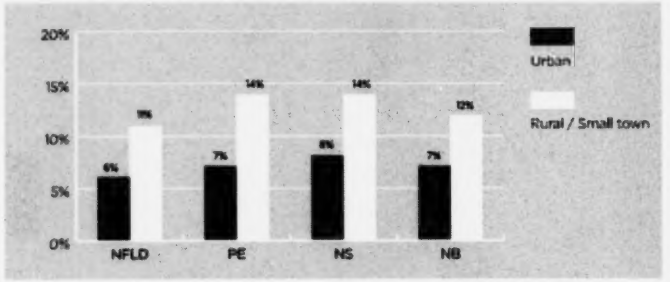
Figure 23: Drop-out Rates by Province (% of persons aged 20-24 not attending school and not completed high school)



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre, based on Statistics Canada data from "Provincial Drop-out rates – Trends and Consequences, 2005, Catalogue no. 81-004-XIE

Despite declining drop-out rates, there are roughly 13,900 young people in the Atlantic provinces who have dropped out of high school (5,700 in Nova Scotia; 4,500 in New Brunswick; 2,800 in Newfoundland and Labrador; 900 in Prince Edward Island). Also of continuing concern is a relatively high drop-out rates in rural areas and small towns as compared with those found in urban centres – a difference that is common to all provinces, including the Atlantic provinces. In Prince Edward Island for instance, the rural and small town drop-out rate is double that found in urban centres.

Figure 24: Drop-out Rates in Urban and Rural Areas, Atlantic Provinces, 2001-2002 to 2004-2005 School Year Average



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre, based on Statistics Canada data from "Provincial Drop-out rates – Trends and Consequences, 2005, Catalogue no. 81-004-XIE

In an age when most new employment opportunities require at least high school education, young people who have dropped out of high school are far more likely to end up unemployed, in jobs with low earnings, and with diminished long term prospects (Figure 25). In an age of emerging skills shortage, high school drop-outs constitute a tremendous underutilization of potential talent.

Figure 25: Unemployment Rates (%), Persons Aged 25-44, 2005

Province	Not completed high school	High School Graduate	University Degree
NFLD	33.3	16.5	4.8
PEI	20.9	13.6	5.0
NS	13.5	10.2	4.3
NB	23.6	9.8	3.5

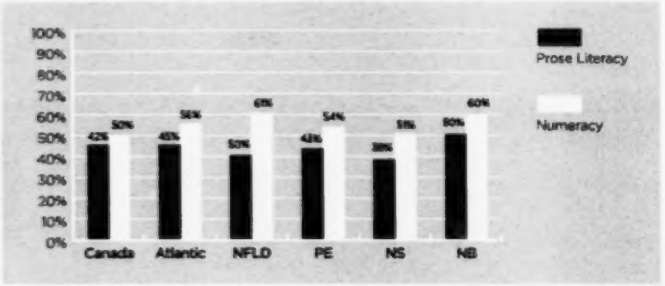
Source: Statistics Canada, Labour Force Historical Review, 2006, Catalogue no. 71F0004XCB

Literacy and Numeracy Skills

Statistics on educational achievement do not paint a complete picture of the state of employment readiness in the Canadian population. Even as education levels increase, a large number of Canadians still do not possess the literacy and numeracy skills required to meet the needs of the knowledge economy or engage in lifelong learning.

Proficiency in literacy is not simply about ability to read. It is rather about the ability to understand and use information from instruction manuals, to locate and use information contained in job applications, transportation schedules, tables and charts, to apply arithmetic operations to complete an order form or balance an account, and the ability to engage in goal-directed thinking and action when routine solution procedures are unavailable. Literacy and numeracy skills affect employment prospects and earnings, the types of programs in which students can enrol, the types of jobs that can be supported in the economy, the nature and level of expenditures for social programs, workplace productivity and per capita GDP.

Figure 26. Proportion of Population aged 16 to 65 with Low* Prose Literacy and Numeracy Skills, 2003



Source: Prepared by the Canadian Labour and Business Centre, based on OLS 2003 data, 2005.

Results from the 2003 International Adult Literacy and Skills Survey (IALSS) indicate that the population aged 16-65 in Canadian provinces and territories performed relatively well in international comparisons. However, significant shares of the population in each province demonstrated proficiency levels below the minimum level many experts deem necessary to adequately cope with demands of work and life in a modern, knowledge-based society and economy (Figure 26). Among the Atlantic provinces, the populations of Newfoundland and Labrador and New Brunswick were more likely to demonstrate low literacy and numeracy skills.

Even though the IALSS research finds large segments of the adult population with low literacy and numeracy skills, relatively few of Canada's managers and labour leaders view it as a serious problem facing the economy and labour market. Results from the Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey* find that only 6% of managers in the Atlantic provinces and 21% of labour leaders felt that current employees required "much improvement" in basic skills such as literacy and numeracy, and few felt that low worker literacy skills would be an impediment to meeting future skills requirements (9% of managers and 16% of labour leaders). The perspectives of business and labour leaders on literacy skills could signal a "disconnect" with the actual state of literacy proficiencies. In this respect, workplace initiatives that address low literacy levels may be particularly challenging to implement.

* Below Level 3. For more information on definitions, see Building on our Competencies: Canadian Results of the International Adult Literacy and Skills Survey, Statistics Canada, Catalogue no. 89-617-XIE.

Rising Participation in Job-related Training

In each of the Atlantic provinces, the percentage of the workforce participating in job-related training was higher in 2002 than in 1997 (Figure 27). This elevated level of participation applies to formal and structured training leading to certification as well as formal training sponsored by employers. Nova Scotia stands out with the highest levels of participation among the Atlantic provinces and with levels above the national average. Participation rates in Newfoundland and Labrador and in Prince Edward Island are the lowest of the Atlantic provinces, and below the national average.

Despite the increased levels of participation in job-related training, there are certain segments of the workforce in each province that are less likely to undertake formal training. The Adult Education and Training Survey found lower levels of formal training among workers with lower levels of educational attainment, older workers, and workers in smaller firms. The last group, however, often receive informal training, according to the results of a 2002 survey conducted by the Canadian Federation of Independent Business.

Employee training continues to be a prominent concern among business and labour leaders in the Atlantic provinces. In the Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey, private and* public sector managers were asked to specify the importance of employee training to their organization's overall business strategy. 68% indicated that employee training was very important or even crucial, while no one said that training was unimportant. Similarly, 70% of labour respondents in the Atlantic provinces said it was a very important or crucial part of their overall bargaining issues.

Figure 27: Participation Rate in Job-related Training for the Adult Work Force[1], Atlantic Provinces and Canada, 1997 and 2002

	1997	2002
	%	%
Formal job-related training [2]		
Newfoundland and Labrador	22.9	29.5
Prince Edward Island	23.2	30.6
Nova Scotia	35.0	38.1
New Brunswick	25.1	34.7
Canada	28.5	34.7
Employer-supported formal job-related training [3]		
Newfoundland and Labrador	16.4	19.9
Prince Edward Island	18.0	20.3
Nova Scotia	28.4	28.9
New Brunswick	19.3	25.8
Canada	22.4	25.0
Informal job-related training [4]		
Newfoundland and Labrador	N/A	25.7
Prince Edward Island	N/A	29.7
Nova Scotia	N/A	34.1
New Brunswick	N/A	31.2
Canada	N/A	32.5

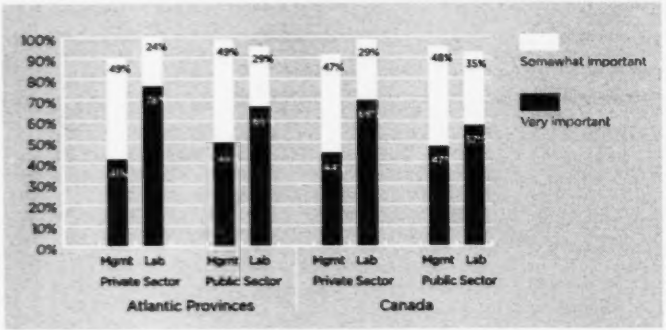
Source: Adult Education and Training Survey, Statistics Canada, Catalogue no. 81-595-MIE2003005

1 The adult workforce is the population aged 25-64 who were employed at some point during 1997 and 2002, respectively.
2 Formal job-related training refers to structured courses or programs related to a worker's current or future job and which result in some form of formal recognition upon completion (e.g., certificate or diploma).
3 Employer-supported training includes a range of supporting activities, including providing the training, paying for the training, allowing flexible work schedules to accommodate training.
4 Informal job-related training is unstructured and does not lead to any formal qualification.

Managers and Labour Leaders Perspectives on Workplace Training

The Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey* asked managers and labour leaders to consider the importance of various actions in addressing their organization's human resource and skills requirement over the next five years. The survey included a list of 16 possible actions and respondents evaluated the action as "not important", "somewhat important" or "very important". The results show high levels of agreement on the importance of upgrading skills of current employees (Figure 28).

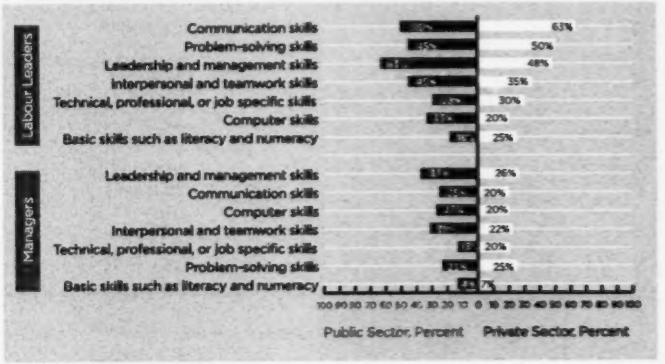
Figure 28: How Important is "Upgrading the Skills of Current Employees" in addressing your human resource and skill requirements?



Source: Workplace Partners Panel, Viewpoints 2005

Managers and labour leaders also agreed that their current workforces could use improvement in a wide range of skill sets (Figure 29).

Figure 29: Managers' and Labour Leaders' Views on Skill Sets in Need of Much Improvement, Atlantic Provinces, 2005



Source: Workplace Partners Panel, Viewpoints 2005

So-called "soft skills" such as communication, leadership and problem-solving skills were commonly cited as areas requiring "much improvement". Basic skills such as literacy and numeracy were least likely to be identified as needing much improvement.

Rising Participation in Job-related Training

In each of the Atlantic provinces, the percentage of the workforce participating in job-related training was higher in 2002 than in 1997 (Figure 27). This elevated level of participation applies to formal and structured training leading to certification as well as formal training sponsored by employers. Nova Scotia stands out with the highest levels of participation among the Atlantic provinces and with levels above the national average. Participation rates in Newfoundland and Labrador and in Prince Edward Island are the lowest of the Atlantic provinces, and below the national average.

Despite the increased levels of participation in job-related training, there are certain segments of the workforce in each province that are less likely to undertake formal training. The Adult Education and Training Survey found lower levels of formal training among workers with lower levels of educational attainment, older workers, and workers in smaller firms. The last group, however, often receive informal training, according to the results of a 2002 survey conducted by the Canadian Federation of Independent Business.

Employee training continues to be a prominent concern among business and labour leaders in the Atlantic provinces. In the Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey, private and public* sector managers were asked to specify the importance of employee training to their organization's overall business strategy. 68% indicated that employee training was very important or even crucial, while no one said that training was unimportant. Similarly, 70% of labour respondents in the Atlantic provinces said it was a very important or crucial part of their overall bargaining issues.

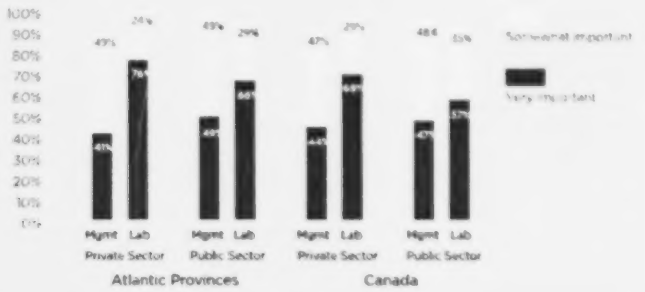
Figure 27: Participation Rate in Job-related Training for the Adult Work Force[1], Atlantic Provinces and Canada, 1997 and 2002

	%	%
Formal job-related training [2]		
Newfoundland and Labrador	22.9	29.5
Prince Edward Island	23.2	30.6
Nova Scotia	35.0	38.1
New Brunswick	25.1	34.7
Canada	28.5	34.7
Employer-supported formal job-related training [3]		
Newfoundland and Labrador	16.4	19.9
Prince Edward Island	18.0	20.3
Nova Scotia	28.4	28.9
New Brunswick	19.3	25.8
Canada	22.4	25.0
Informal job-related training [4]		
Newfoundland and Labrador	N/A	25.7
Prince Edward Island	N/A	29.7
Nova Scotia	N/A	34.1
New Brunswick	N/A	31.2
Canada	N/A	32.5

Managers and Labour Leaders Perspectives on Workplace Training

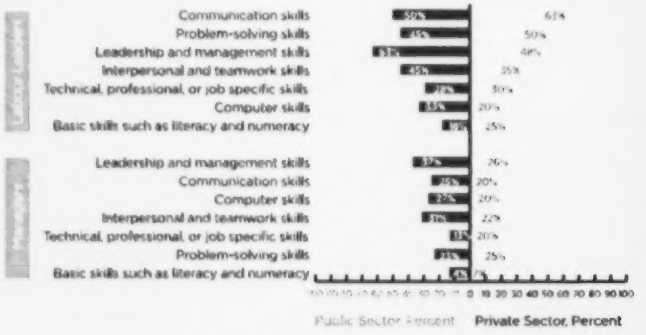
The Workplace Partners Panel's 2005 Viewpoints Survey asked managers and labour leaders to consider the importance of various actions in addressing their organization's human resource and skills requirement over the next five years. The survey included a list of 16 possible actions and respondents evaluated the action as "not important", "somewhat important" or "very important". The results show high levels of agreement on the importance of upgrading skills of current employees (Figure 28).

Figure 28. How Important is "Upgrading the Skills of Current Employees" in addressing your human resource and skill requirements?



Managers and labour leaders also agreed that their current workforces could use improvement in a wide range of skill sets (Figure 29).

Figure 29. Managers' and Labour Leaders' Views on Skill Sets in Need of Much Improvement, Atlantic Provinces, 2005

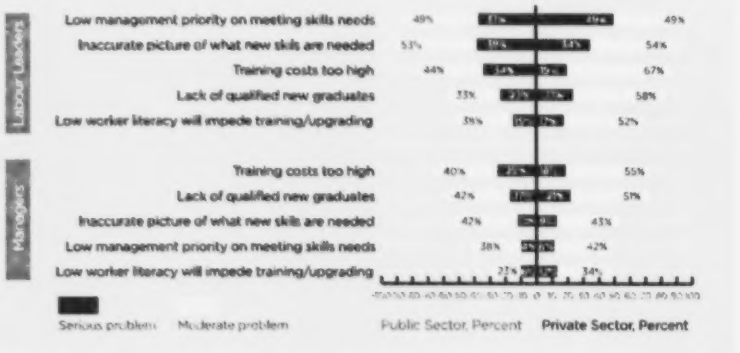


So-called "soft skills" such as communication, leadership and problem-solving skills were commonly cited as areas requiring "much improvement". Basic skills such as literacy and numeracy were least likely to be identified as needing much improvement.

Managers and Labour Leaders Perspectives on Workplace Training

Despite agreement on the importance of upgrading skills and mutual recognition of the skills set in need of improvement, 70% of managers and close to 90% of labour leaders responding to the *2005 Viewpoints Survey* said they anticipated problems meeting future labour and skills requirement (Figure 30). Labour leaders in the Atlantic provinces were most likely to cite "low management priority on meeting skills need" and "inaccurate picture of what new skills are needed" as serious problems. Relatively few managers felt these issues were serious problems. The most commonly cited serious problems among managers in the Atlantic problems were "too high training costs" and "lack of qualified new graduates."

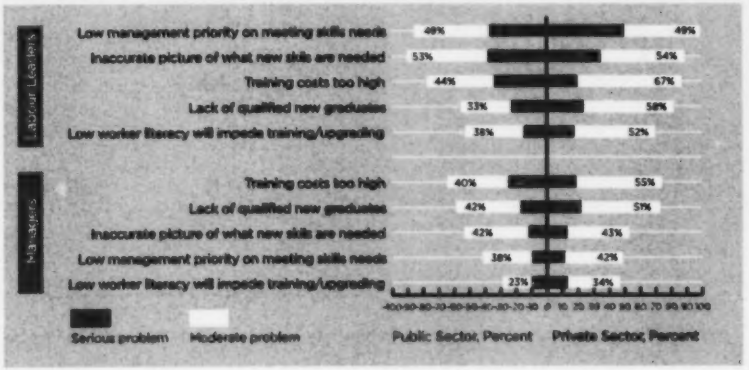
Figure 30: Managers' and Labour Leaders' Views on Problem Meeting Skills Requirement, Atlantic Provinces



Managers and Labour Leaders Perspectives on Workplace Training

Despite agreement on the importance of upgrading skills and mutual recognition of the skills set in need of improvement, 70% of managers and close to 90% of labour leaders responding to the *2005 Viewpoints Survey* said they anticipated problems meeting future labour and skills requirement (Figure 30). Labour leaders in the Atlantic provinces were most likely to cite "low management priority on meeting skills need" and "inaccurate picture of what new skills are needed" as serious problems. Relatively few managers felt these issues were serious problems. The most commonly cited serious problems among managers in the Atlantic problems were "too high training costs" and "lack of qualified new graduates."

Figure 30: Managers' and Labour Leaders' Views on Problem Meeting Skills Requirement, Atlantic Provinces



Source: Workplace Partners Panel, Viewpoints 2005

Conclusion:

This ***WPP Handbook: Skills Shortage in the Context of an Aging Workforce – The Atlantic Provinces*** has provided an overview of some of the key demographic trends taking place within the Atlantic provinces. The information presented on population and workforce aging, interprovincial migration, immigration, education and training are provided as a supporting reference for the Workplace Partners Panel's Atlantic Provinces Task Force as it considers solutions to the human resource and skills challenges facing the region. The ***WPP Handbook*** builds on a growing body of research and analysis produced by governments, academics and other organizations within the Atlantic Provinces.

Given the large number of workers expected to retire in the coming years and population projections, which point to a decline in the size of the working-age population, it is not surprising that human resource and skills issues have gained prominence among business, labour, and public sector leaders in the Atlantic provinces. Indeed, the Workplace Partners Panel's *2005 Viewpoints Survey* found that more than 90% of managers and labour leaders in the Atlantic provinces judged skills shortage to be a moderate or serious problem facing the economy.

The *Viewpoints* findings also suggest that business and labour leaders recognize the importance of working together to address skills needs. As an illustration of this, 80% of the managers and virtually all of the labour leaders surveyed felt it important for business, labour and government to work together to improve the quantity and quality of workplace training. This finding underscores the need for collaborative approaches to the human resource and skills challenge facing the Atlantic provinces. The WPP's Atlantic provinces Task Force brings together business and labour, along with government and other stakeholders, to engage in constructive and deliberative dialogue, working toward a better and shared understanding of the issues, and laying the foundation for meaningful solutions.

"The Workplace Partners Panel will sponsor regional task forces, bring together stakeholders and ensure workforce strategies are developed that respect regional economic and demographic circumstances across the country."

Perrin Beatty, founding Co-chair

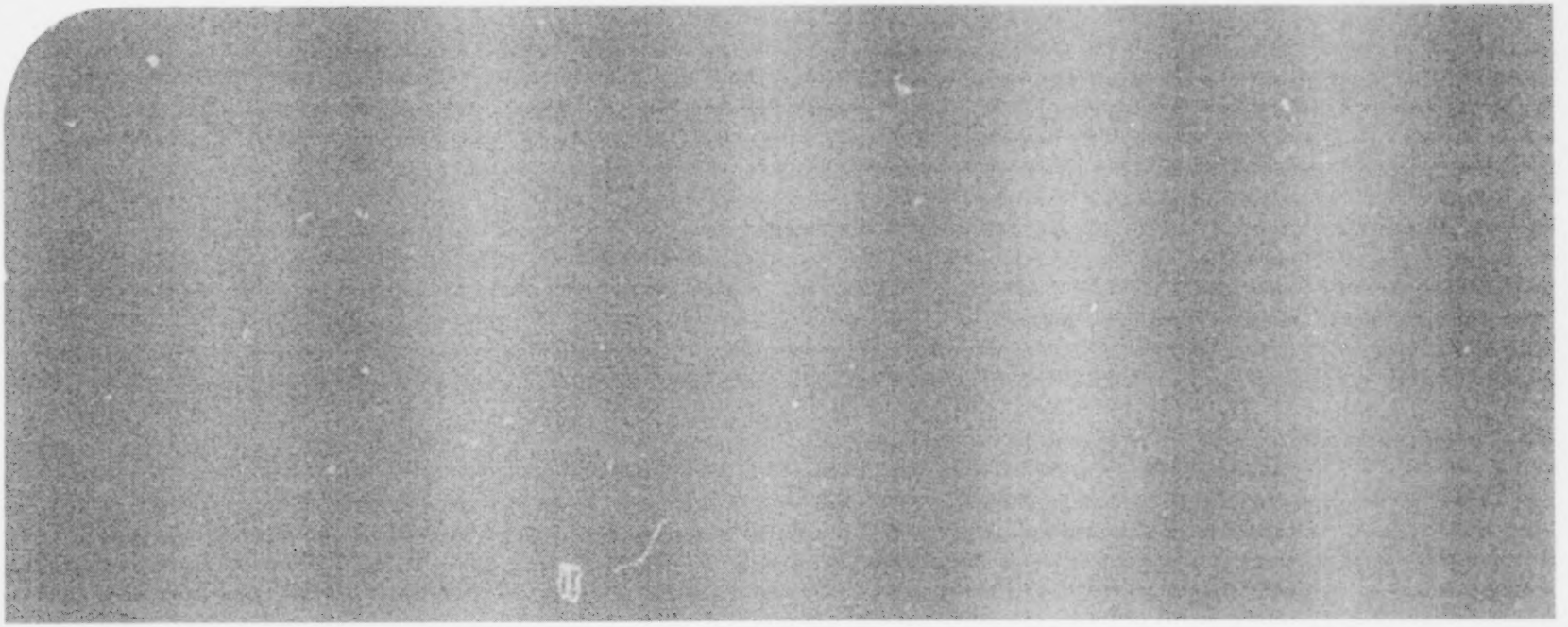
"To meet Canada's labour market and skills challenge, we need a more constructive and collaborative approach that involves all levels of government, educators and certainly, business and labour."

Ken Georgetti, founding Co-Chair

"The Workplace Partners Panel provides a leadership opportunity for business and labour on the human resource issues that are of the utmost importance to our economic well-being."

Shirley Seward, CEO, Canadian Labour and Business Centre
Workplace Partners Panel

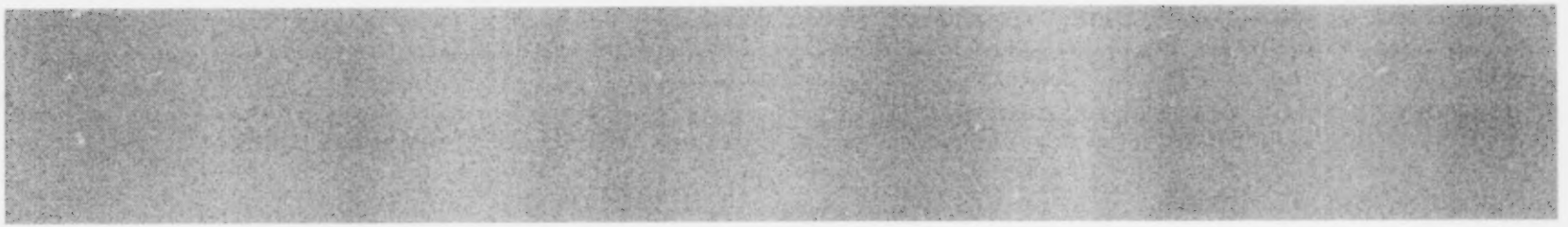
Canadian Labour and Business Centre



Workplace Partners Panel

55 Metcalfe Street, Suite 1440
Ottawa, Ontario, K1P 6L5

Web: www.wpp-clbc.ca
Email: info@wpp-clbc.ca
Tel: (613) 234-0505
Fax: (613) 234-2482



design : www.radicalstudio.com

Partenaires du milieu de travail

Mai 2006

Les pénuries de compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante

Guide des PMT : Les provinces de l'Atlantique

TABLE DES MATIÈRES

3
4
10
16
22
29

TABLE DES MATIÈRES

3
4
10
16
22
29

Préface

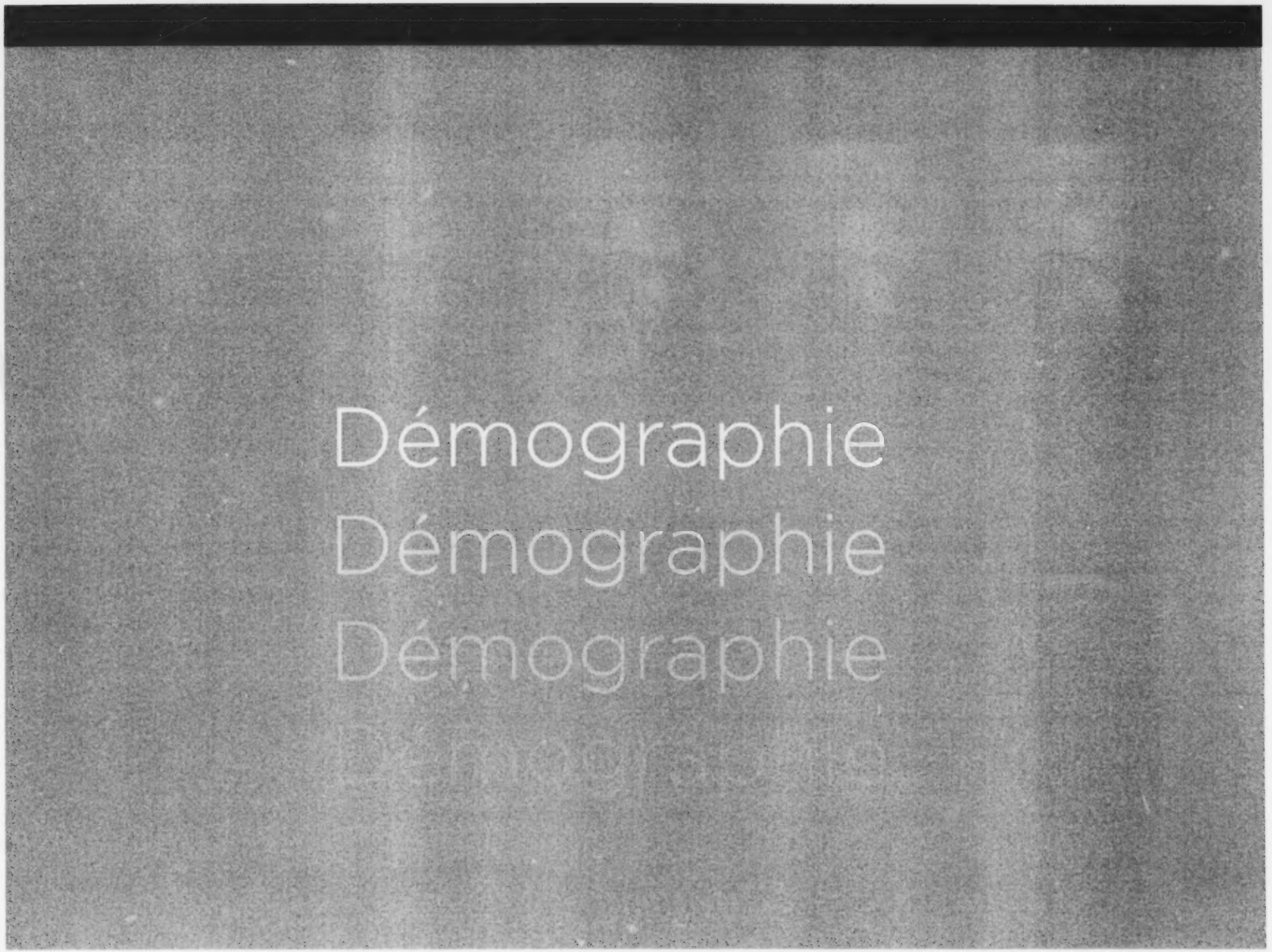
Le présent guide ***Les pénuries de compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante*** offre un point de départ factuel permettant de mieux comprendre les besoins en compétences en période de vieillissement de la main-d'œuvre. Ce portrait sert de ressource au groupe de discussion du Canada atlantique – un projet du groupe des Partenaires du milieu de travail. Les membres patronaux et syndicaux du groupe de discussion accueilleront une série de débats délibératifs qui offriront des points de vue de divers groupes communautaires, allant de représentants de collèges et universités à des organismes d'aide à l'établissement des immigrants, en passant par tous les paliers de gouvernement et les étudiants; d'autres se joindront à la discussion grâce à un forum en ligne.

Étant donné la grande diversité des points de vue représentés et les nombreux défis d'intérêt public qui découlent de ce sujet, la difficulté consistait à élaborer un outil de référence qui soit inclusif sans être exhaustif. Les solutions pour résoudre les défis des provinces atlantiques dans le domaine des ressources humaines ne vont pas s'imposer d'elles-mêmes par le biais d'un exercice technique ni ne transparaîtront au travers des chiffres. Il conviendra plutôt d'adopter une approche collaborative, qui réunira le patronat et les syndicats, ainsi que le gouvernement et d'autres partenaires, afin d'établir un dialogue constructif et délibératif sur les questions liées au marché du travail, aux compétences et aux pénuries de main-d'œuvre. Cela représente l'objectif principal des Partenaires du milieu de travail.

Comme le reste du pays, le Canada atlantique fait maintenant partie d'un monde dans lequel la communication globale, les progrès technologiques et l'augmentation de la concurrence internationale nous poussent à trouver de nouvelles façons de faire notre travail, en nous appuyant sur des outils différents et, surtout, en faisant appel à un plus haut niveau de connaissances. Pour réussir dans cet environnement, les entreprises doivent se montrer novatrices et la main-d'œuvre doit être qualifiée. Un niveau d'instruction élevé, une assez bonne connaissance de la langue, de solides notions de calcul et la possibilité d'utiliser et d'approfondir ses compétences au travail et en dehors – tels sont les critères qui ne manqueront pas de contribuer à la prospérité future de la région.

Répondre aux besoins du marché du travail qui découlent de ces tendances globales et des demandes du marché deviendra plus difficile, en raison des changements démographiques survenant dans les provinces atlantiques; en effet, les effectifs vieillissants laissent entrevoir une pénurie potentiellement sérieuse de la main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. Le guide ***Les pénuries de compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante*** plante le décor pour les participants au débat délibératif, permettant de jeter un œil nouveau sur les tendances économiques et démographiques qui façonneront tant les défis que les solutions possibles.

Shirley Seward, Chef de la direction
Centre syndical et patronal du Canada (CSPC)
Partenaires du milieu de travail (PMT)


Démographie
Démographie
Démographie

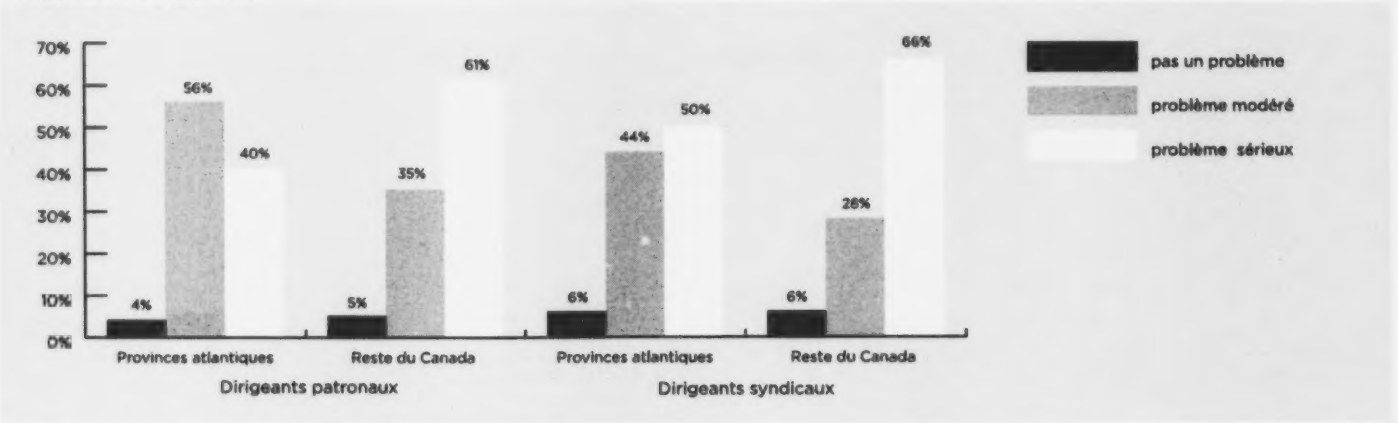
La pénurie de compétences: Un problème sérieux?

Le marche du travail canadien fait face à un enjeu important. Celui-ci consiste à déterminer si une réduction de l'offre de main-d'oeuvre due aux tendances démographiques et à une augmentation apparente de la demande de compétences dans l'économie dite du savoir va se traduire par une pénurie de compétences et, si tel est le cas, dans quelle mesure. Qui remplacera la génération des baby-boomers après leur départ a la retraite? Existe-t-il suffisamment de jeunes nouveaux professionnels sur le marché du travail possédant les compétences qu'exige notre économie toujours plus concurrentielle fortement basée sur le savoir?

Le sondage *Points de Vue* des Partenaires du milieu de travail a étudié la question de la pénurie de compétences depuis 1996. Cette année-là, moins d'un tiers des gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs publics et privé avaient considéré la pénurie de compétences comme un problème sérieux pour l'économie. En 2005, au moins la moitié d'entre eux la considérait comme un problème sérieux, faisant de la pénurie de compétences l'une de leurs principales préoccupations (Centre syndical et patronal du Canada. 2005). D'autres recherches effectuées, comme *L'Enquête sur les enjeux de gestion* des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, ont révélé que le manque de personnel qualifié constituait l'un des trois principaux facteurs limitant l'amélioration du rendement (Manufacturiers et Exportateurs du Canada, 2004).

Les gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques font également état de préoccupations sérieuses quant à la pénurie de compétences. 40% des gestionnaires et dirigeants patronaux et 50 % des dirigeants syndicaux estiment que celle-ci constitue un sérieux problème – moins de 10 % ont indiqué qu'elle ne représentait pas un problème. Les dirigeants des différents groupes, étant les premiers à être touchés par la pénurie de compétences, ont toutes les raisons de se préoccuper de ce problème. Parmi les 126 dirigeants interrogés dans les provinces atlantiques, 42 % ont indiqué qu'il existait actuellement une pénurie de main-d'oeuvre dans leur propre organisation et 14 % s'attendent a faire face à une pénurie au cours des deux prochaines années. Ce sont les professions techniques (secteur privé) et le personnel spécialisé (secteur public) qui subissent le plus, les contre-coups reliés à la pénurie.

Figure 1 : Points de vue des dirigeants patronaux et syndicaux sur la pénurie de compétences



Source: Partenaires du milieu de travail, Enquête Points de Vue 2005

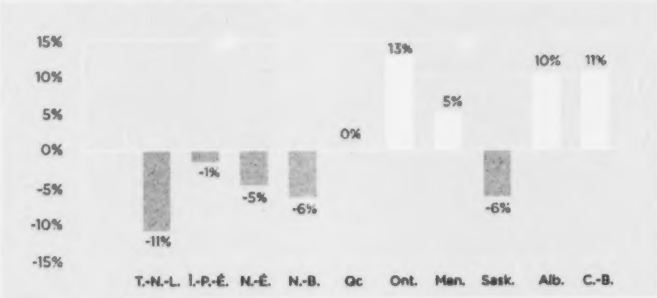
6

Le déclin de la population en âge de travailler dans le Canada atlantique

Au cours des 30 dernières années, le Canada et les provinces pouvaient, sans s'inquiéter, formuler leurs politiques économiques et sociales sur le marché du travail en établissant des prévisions sur la croissance constante de l'effectif de la main-d'œuvre. On peut bien sûr, trouver des exemples de baisse des effectifs d'une année a l'autre dans les provinces, mais, dans la grande majorité des cas, celle-ci n'a pas duré et était suivie d'un accroissement continu du nombre d'effectifs[i]. Les 30 prochaines années seront probablement très différentes et, en effet, l'OCDE prévoit que la croissance annuelle de la population active du Canada tombera à moins de 0,5 % entre 2000 et 2020. Au cours de la période 2020-2050, on s'attend même à une croissance négative[ii].

Pour certaines provinces, toutefois, le déclin de la taille de la population en âge de travailler devrait se produire plus tôt dans le temps, et ce, de façon plus prononcée. Ce sera surtout le cas pour Terre-Neuve et Labrador et le Labrador, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard.

Figure 2 : Modification projetée de la taille de la population en âge de travailler (15-64 ans), 2006-2021



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada à partir des projections démographiques de Statistique Canada (Scénario 3: tendances de croissance moyenne et de migration moyenne). Catalogue no. 91-520-XIE.

Dans l'hypothèse du rapport des taux de participation actuels au marché du travail[iii], les provinces atlantiques pourraient rentrer dans une période prolongée durant laquelle les politiques économiques et sociales seraient prévues sur la base d'une baisse de la main-d'oeuvre disponible et des rapports actifs-inactifs supérieurs à la moyenne.

Figure 3 : Rapports inactifs-actifs: pourcentage d'enfants et de personnes âgées par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans

Année	Canada	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
2006	43,9	40,3	46,0	43,4	42,8
2011	43,7	42,6	45,5	43,8	43,5
2021	51,4	56,1	56,3	54,8	55,1
2031	61,3	70,4	67,1	68,.9	69,3

Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada à partir des projections démographiques de Statistique Canada (Scénario 3: tendances de croissance moyenne et de migration moyenne). Catalogue no. 91-520-XIE.

La nature et la gravité des répercussions entraînées par ces changements seront tributaires de divers facteurs, dont l'évolution des conditions touchant la demande. Ces répercussions pourraient se traduire par des pénuries de main-d'oeuvre et de compétences plus importantes que celles qui se sont produites ces dernières années. Cela imposera, sans aucun doute, une pression supplémentaire sur notre capacité à répondre aux besoins futurs en matière de marché du travail et de compétences, et entrainera de nouvelles questions importantes. Sommes-nous conscients et comprenons-nous véritablement, si effet il y a, les répercussions socio-économiques d'une croissance négative de la population active? Comment les économies affectées par ce phénomène parviendront-elles à attirer de nouveaux investissements et entreprises? Les différences provinciales quant à la croissance de la population active influeront-elles sur les disparités régionales?

[i] Terre-Neuve et Labrador en Colombie-Britannique, une exception notable au cours de la période 1992-1997, la population active a décliné pendant six années consécutives. La Saskatchewan a également connu huit années de déclin de sa population active depuis 1985, mais jamais de façon consécutive.

[ii] OCDE (2006), Ageing, Productivity and Work: Time for Action, Document d'information établi à la suite de la réunion de l'OCDE pour les ministres de l'Emploi du G8 à Londres, les 10 et 11 mars 2006.

[iii] Dans l'hypothèse des prévisions démographiques, les taux de participation au marché du travail en 2006 et 2005 ont été utilisés pour les années futures.

Vague de retraites sur la côte Est

Au cours des prochaines années, les provinces atlantiques vont connaître une augmentation spectaculaire de leur population aînée, alimentée par une vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers (personnes nées entre 1947 et 1962). Depuis 2002, l'âge de 224 000 travailleurs du Canada atlantique se situe dans la tranche de 10 ans entourant l'âge moyen de départ à la retraite, ce qui représente environ un employé sur cinq. Dans chacune des provinces atlantiques, le taux de personnes proches de la retraite a double au cours des 20 dernières années; cela est dû à la vague de baby-boomers proches de la retraite et à une baisse de l'âge moyen de départ à la retraite.

Figure 4 : Taux de personnes proches de la retraite et âge moyen de départ à la retraite par province

(Provinces classées du taux le plus élevé au plus faible, à partir du taux de 2002 de personnes proches de la retraite)

	Taux de pers. proches de la retraite*		Âge moyen de départ à la retraite	
	1987	2002	1987	2003
	%		years	
Île-du-Prince-Édouard	10.0	24.9	65.7	59.4
Colombie-Britannique	11.3	23.6	64.3	60.3
Québec	10.4	21.6	64.0	59.8
Nouvelle-Écosse	10.2	21.6	63.7	59.8
Terre-Neuve et Labrador et	9.6	21.6	63.3	59.6
Nouveau-Brunswick	9.2	20.9	64.6	59.6
Manitoba	11.5	20.3	64.6	61.2
Canada	**11.4**	**19.8**	**64.3**	**60.6**
Ontario	10.8	19.6	64.7	60.8
Alberta	11.4	15.0	63.1	63.4
Saskatchewan	15.3	13.8	64.1	65.1

** pourcentage de travailleurs se situant dans les 10 années entourant l'âge moyen de départ à la retraite - Source: adapté de Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, février 2004*

Les préoccupations entourant le vieillissement de la population, ainsi que l'augmentation du rapport actifs-inactifs et son effet sur le niveau de vie, ont amené l'OCDE à avancer qu'il était « vital d'améliorer le niveau de rétention du personnel, les perspectives d'embauche touchant les plus de 50 ans » et, qu'il « fallait prévoir un ensemble de mesures complet pour agir tant au niveau de l'offre que de la demande, *afin d'inciter les travailleurs à demeurer plus longtemps au sein de la population active* ». (OCDE, 2005).

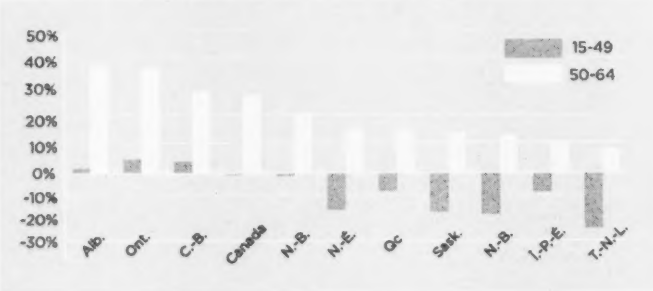
Il pourrait être difficile de mettre en œuvre des politiques et initiatives qui encourageraient les travailleurs à demeurer plus longtemps au sein de la population active, étant donné que celles-ci s'opposent aux tendances observées ces 15 dernières années en matière de retraite. Au Canada, l'âge moyen de départ à la retraite est resté relativement stable pendant les années 1970 et 1980 (autour de 65 ans), mais a chuté de façon spectaculaire pendant les années 1990. Cette chute est probablement due à plusieurs facteurs, notamment à un changement survenu en 1987, l'année au cours de laquelle l'âge minimum auquel on pouvait accéder aux prestations du Régime de pension du Canada a été abaissé.

Allonger la durée de l'activité professionnelle des Canadiens ou permettre aux travailleurs de travailler de leur plein gré au-delà de l'âge « normal » de la retraite constitueraient des moyens de traiter la question de la pénurie de compétences. Toutefois, l'enquête *Points de Vue 2005* a révélé que seuls 6 % des dirigeants des provinces atlantiques ont déclaré que leur organisation ou entreprise cherchait « de façon très active » des moyens pour prolonger la carrière de ses travailleurs plus âgés. La plupart (59 %) ont indiqué que celle-ci ne se livrait à « aucune recherche active » sur le sujet. Malgré cela, la plupart des dirigeants interrogés dans la région atlantique (82 %) sont assez ou tout à fait d'accord avec le fait qu' « allonger la durée de l'activité professionnelle constitue un bon moyen de faire face à la pénurie de compétences », à condition que cela relève du choix des travailleurs. D'autre part, seuls 42 % des dirigeants syndicaux des provinces atlantiques se sont entendus sur le fait que prolonger la durée de l'activite professionnelle par le biais de mesures volontaires constituait un bon moyen de faire face à la pénurie.

Le vieillissement de la main-d'oeuvre

Le vieillissement de la main-d'oeuvre constitue une tendance démographique importante pour les politiques en matière de marché du travail et les pratiques en milieu de travail. Ceci n'est pas uniquement dû au fait que les travailleurs plus *âgés vont quitter* les rangs de la population active, mais aussi au fait que d'autres travailleurs plus âgés *resteront* en activité, formant ainsi une part plus importante des effectifs employés au cours des 15 prochaines années (avant leur retraite).

Figure 5 : Modifications dans le nombre de personnes âgées de 15 à 49 et de 50 à 64 ans, en pourcentage, Projections 2006-2021



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada à partir des projections démographiques de Statistique Canada (Scénario 3: tendances de croissance moyenne et de migration moyenne). Catalogue no. 91-520-XIE.

Les projections démographiques réalisées par Statistique Canada indiquent que la population âgée de 50 à 64 ans augmentera de 27 pour cent entre 2006 et 2021 (Statistique Canada, 2001). La population des 15-49 ans, elle, devrait rester stable (déclin de 0,3 %) au cours de la même période. Par rapport à l'ensemble du Canada, les provinces atlantiques connaîtront une faible augmentation du nombre de personnes âgées de 50 à 64 ans, mais une diminution sérieuse du nombre de personnes âgées de 15 à 49 ans.

Figure 6 : Personnes âgées de 50 à 64 ans, en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans, au Canada et dans les provinces atlantiques

	2006	2021
	%	%
Canada	**26.7**	**31.6**
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	30.3	36.7
Île-du-Prince-Édouard	29.0	32.4
Nouvelle-Écosse	29.0	35.0
Nouveau-Brunswick	29.0	35.0

Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada à partir des projections démographiques de Statistique Canada. Catalogue no. 91-520

Du point de vue de la politique du marché du travail, l'augmentation de la proportion des travailleurs plus âgés et proches de la retraite au sein de la population active est significative pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle permet de s'interroger sur l'évolution future du niveau global de la formation et des compétences de la main-d'oeuvre canadienne – un élément déterminant de la productivité du travail. Les études effectuées sur l'éducation et la formation des adultes ont clairement révélé que l'incidence de la formation liée à l'emploi et les heures moyennes de formation reçue déclinent sensiblement avec l'âge.

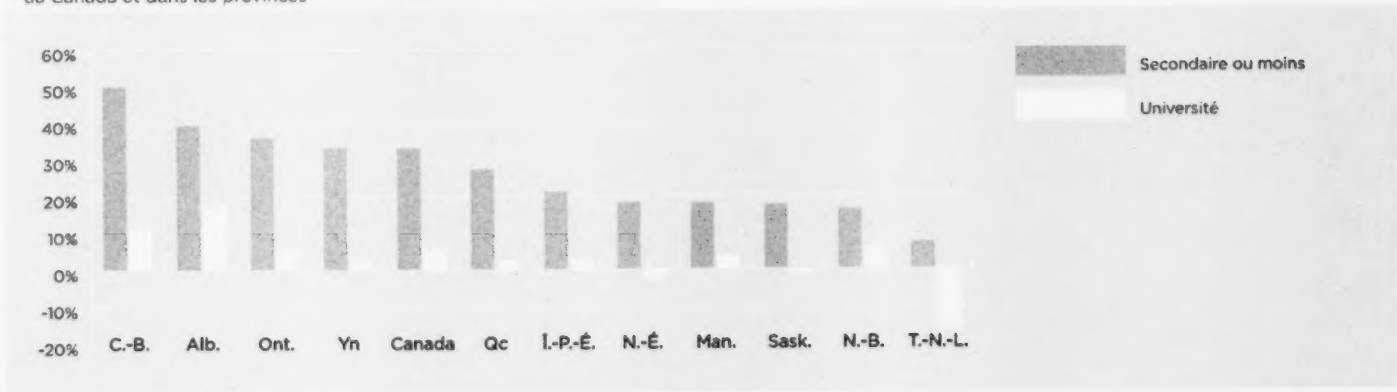
Le vieillissement de la main-d'oeuvre a des effets sur les types de pratiques et d'arrangements de travail qui seraient les mieux adaptés aux besoins de ces travailleurs plus âgés. La santé et la sécurité, les stratégies de rétention du personnel plus âgé et les dispositions relatives à la retraite progressive devraient occuper une part grandissante des discussions en matière de ressources humaines.

Les emplois nécessitant des études postsecondaires ne cessent de croître

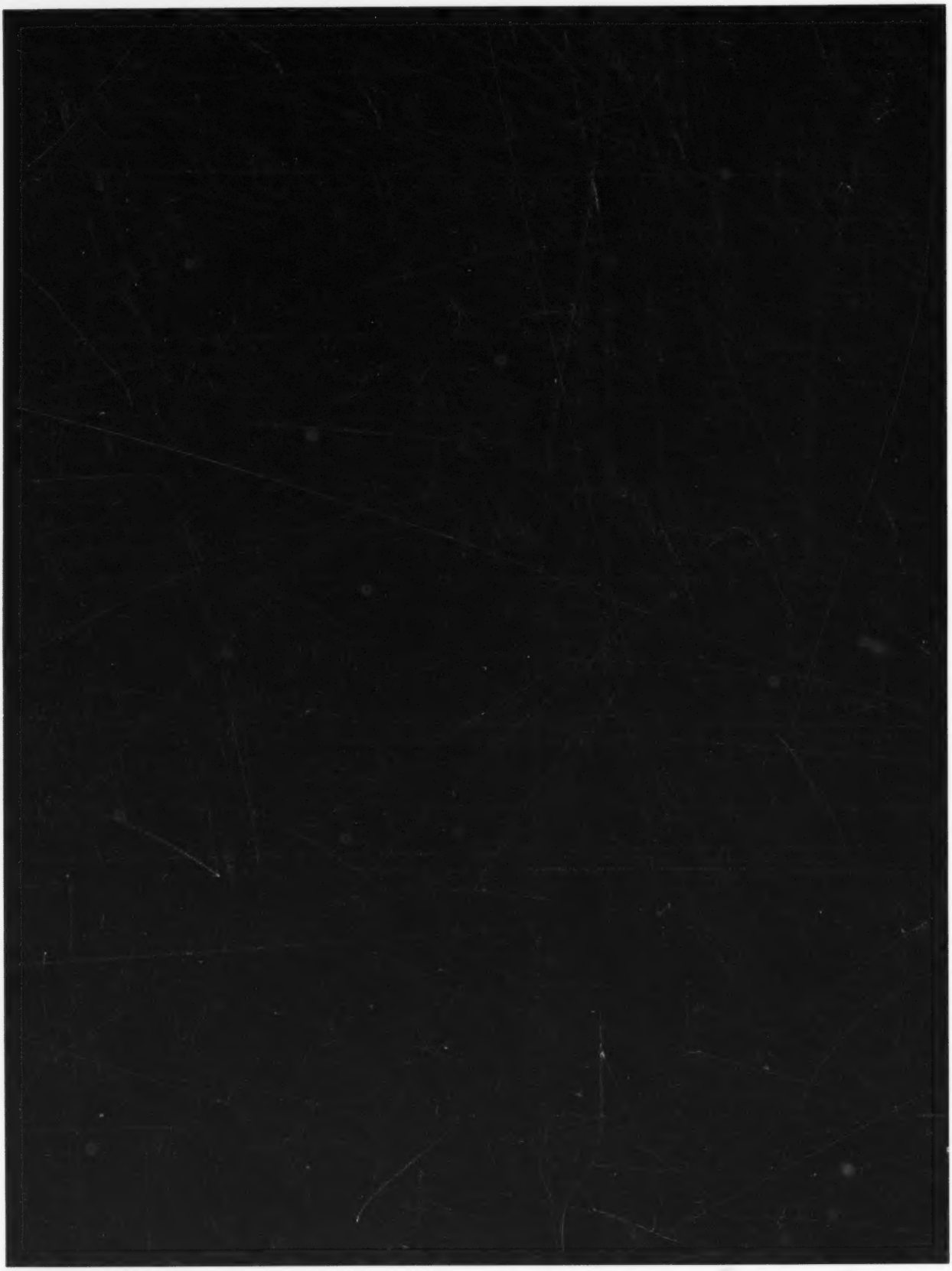
La réduction de l'offre de main-d'oeuvre à laquelle ont s'attendait se produit à un moment où la demande en compétences semble augmenter. Dejà, on observe que la plus grande partie de la croissance nette des effectifs se situe au niveau des emplois exigeant d'ordinaire des études et une formation postsecondaires. Ainsi, Statistique Canada signale qu'entre 1991 et 2001, le nombre de personnes exerçant un emploi hautement qualifié – c'est-à-dire demandant en général des études universitaires – a augmenté de 33 pour cent.

Par contre, les emplois peu qualifiés – ceux qui demandent habituellement un niveau secondaire ou inférieur – n'ont augmenté que de 5 pour cent au cours de la même période. Dans toutes les provinces, le taux de croissance des emplois hautement qualifiés a de loin dépassé celui des emplois ne demandant qu'un niveau secondaire ou inférieur. En fait, à Terre-Neuve et Labrador et Labrador et en Nouvelle-Écosse, le nombre d'emplois requerrant un niveau inférieur à des études postsecondaires a même decliné entre 1991 et 2001.

Figure 7 : Taux de croissance des emplois hautement qualifiés (exigeant un diplôme universitaire) et des emplois moins qualifiés (exigeant un niveau secondaire ou inférieur), de 1991 à 2001, au Canada et dans les provinces



Source: Centre syndical et patronal du Canada, à partir des données de recensement de Statistique Canada, Cat. 96F0030XIE2001009

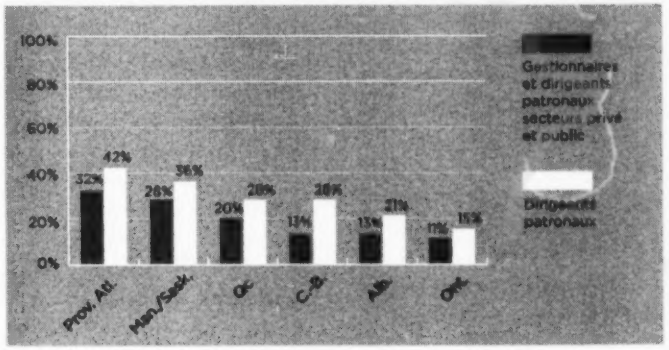


Pénurie de compétences et mobilité des travailleurs

Pendant de nombreuses années, la plupart des provinces atlantiques ont connu des pertes nettes de population en raison des migrations interprovinciales. Ces migrations représentent des pertes potentiellement importantes pour les marchés du travail provinciaux et régionaux du Canada atlantique, particulièrement à un moment où la concurrence pour trouver des travailleurs qualifiés s'intensifie.

Dans l'enquête *Points de Vue 2005*, 1 169 gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs publics et privés du Canada ont été interrogés sur les défis les plus importants auxquels ils sont confrontés pour palier aux besoins en compétences de leur organisation. Par rapport à d'autres régions, ces dirigeants étaient les plus susceptibles à affirmer que « les travailleurs qualifiés quittant la province ou région » constituaient un problème sérieux.

Figure 8 : Pourcentage des gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs privés et public déclarant que « les travailleurs qualifiés quittant la province ou la région » constituent un problème sérieux pour combler les besoins en compétences.



Source: Partenaires du milieu de travail, Points de Vue 2005.

Effectivement, les dirigeants du Canada atlantique considèrent le départ de travailleurs qualifiés de leur province ou région comme le principal problème pour combler les besoins en compétences de leur organisation au cours des cinq prochaines années.

Dans l'ensemble du Canada, la mobilité de la main-d'oeuvre constitue un enjeu particulièrement important depuis ces dernières années. Les gouvernements au niveau fédéral et provincial et les organismes de réglementation pour certaines professions tentent de réduire les obstacles contre la mobilité interprovinciale des travailleurs (par exemple, les différentes exigences en matière d'octroi de licences pour exercer une profession dans une province donnée).

Si les travailleurs, les employeurs et le Canada dans son ensemble peuvent trouver des avantages à cette mobilité accrue, toutes les provinces ou régions ne bénéficient pas de façon égale de la mobilité – *ou mouvements migratoires* — des travailleurs. Un taux de chômage élevé dans une région peut entrainer un exode de la population vers des régions où les perspectives d'emploi sont meilleures. Les « booms » ou les récessions économiques, les chocs subits de l'économie, et les changements de politiques gouvernementales peuvent « pousser » les gens à *exclure* certaines régions géographiques et les « attirer » dans d'autres.

Ces mouvements de rejet et d'attraction n'influent pas seulement sur les marchés du travail, mais aussi, potentiellement, sur l'ensemble de la prospérité économique des provinces, régions et communautés. Par exemple, les habitants de quelques régions rurales du Canada atlantique ont pu constater à quel point les conditions économiques pouvaient amener les gens à quitter leur communauté et combien ces départs pouvaient entraîner, en retour, des conséquences économiques negatives pour la région.

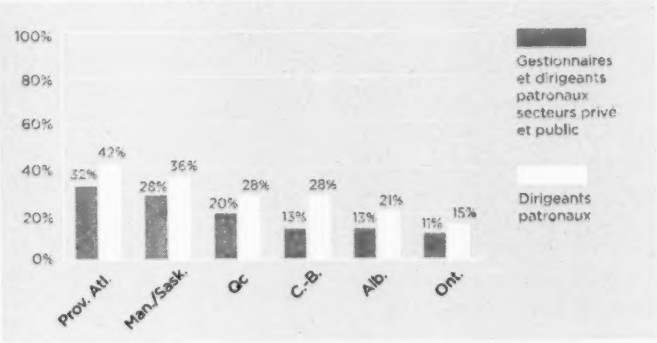
Les provinces atlantiques – et leurs différentes régions – sont-elles vraiment bien placées pour conserver et attirer des travailleurs qualifiés? Que peut-on faire pour encourager les Canadiens des provinces atlantiques – particulièrement les jeunes et ceux dont les compétences sont très demandés – à rester dans leur province d'origine? Si la plupart des provinces atlantiques continuent malgré tout, à subir l'exode de leur population dans un avenir prévisible, quels en seront les effets potentiels sur les économies locales, régionales et provinciales ainsi que la prospérité de la population de cette région?

Pénurie de compétences et mobilité des travailleurs

Pendant de nombreuses années, la plupart des provinces atlantiques ont connu des pertes nettes de population en raison des migrations interprovinciales. Ces migrations représentent des pertes potentiellement importantes pour les marchés du travail provinciaux et régionaux du Canada atlantique, particulièrement à un moment où la concurrence pour trouver des travailleurs qualifiés s'intensifie.

Dans l'enquête *Points de Vue 2005*, 1 169 gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs publics et privés du Canada ont été interrogés sur les défis les plus importants auxquels ils sont confrontés pour pallier aux besoins en compétences de leur organisation. Par rapport à d'autres régions, ces dirigeants étaient les plus susceptibles à affirmer que « les travailleurs qualifiés quittant la province ou région » constituaient un problème sérieux.

Figure 8 : Pourcentage des gestionnaires, dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs privés et public déclarant que « les travailleurs qualifiés quittant la province ou la région » constituent un problème sérieux pour combler les besoins en compétences.



Effectivement, les dirigeants du Canada atlantique considèrent le départ de travailleurs qualifiés de leur province ou région comme le principal problème pour combler les besoins en compétences de leur organisation au cours des cinq prochaines années.

Dans l'ensemble du Canada, la mobilité de la main-d'œuvre constitue un enjeu particulièrement important depuis ces dernières années. Les gouvernements au niveau fédéral et provincial et les organismes de réglementation pour certaines professions tentent de réduire les obstacles contre la mobilité interprovinciale des travailleurs (par exemple, les différentes exigences en matière d'octroi de licences pour exercer une profession dans une province donnée).

Si les travailleurs, les employeurs et le Canada dans son ensemble peuvent trouver des avantages à cette mobilité accrue, toutes les provinces ou régions ne bénéficient pas de façon égale de la mobilité – *ou mouvements migratoires* — des travailleurs. Un taux de chômage élevé dans une région peut entraîner un exode de la population vers des régions où les perspectives d'emploi sont meilleures. Les « booms » ou les récessions économiques, les chocs subits de l'économie, et les changements de politiques gouvernementales peuvent « pousser » les gens à *exclure* certaines régions géographiques et les « attirer » dans d'autres.

Ces mouvements de rejet et d'attraction n'influent pas seulement sur les marchés du travail, mais aussi, potentiellement, sur l'ensemble de la prospérité économique des provinces, régions et communautés. Par exemple, les habitants de quelques régions rurales du Canada atlantique ont pu constater à quel point les conditions économiques pouvaient amener les gens à quitter leur communauté et combien ces départs pouvaient entraîner, en retour, des conséquences économiques négatives pour la région.

Les provinces atlantiques – et leurs différentes régions – sont-elles vraiment bien placées pour conserver et attirer des travailleurs qualifiés? Que peut-on faire pour encourager les Canadiens des provinces atlantiques – particulièrement les jeunes et ceux dont les compétences sont très demandées – à rester dans leur province d'origine? Si la plupart des provinces atlantiques continuent malgré tout, à subir l'exode de leur population dans un avenir prévisible, quels en seront les effets potentiels sur les économies locales, régionales et provinciales ainsi que la prospérité de la population de cette région?

Les migrations interprovinciales

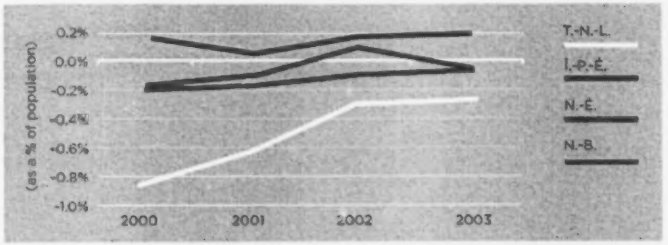
Au cours des 30 dernieres années, les provinces atlantiques – à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard – ont connu une perte *nette* de leur population en raison des migrations interprovinciales. Ces pertes se sont particulièrement fait sentir à Terre-Neuve et Labrador et au Labrador, où, sur une période de 25 ans, le nombre de personnes quittant la province a excédé celui des personnes venant s'y installer par 104 000 personnes. Cette perte nette significative équivaut à 20 % de la population actuelle de Terre-Neuve et Labrador et du Labrador. Si la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont subi des pertes nettes comparativement plus faibles dues aux migrations interprovinciales, celles-ci ont tout de même contribué à un déclin de la population entre 1996 et 2001.

***La migration interprovinciale** désigne le nombre de personnes quittant une province pour s'établir de façon permanente dans une autre. La migration interprovinciale nette constitue la différence entre le nombre de personnes qui ont quitté une province et le nombre de personnes qui se sont installées dans cette même province, à une période donnée (excluant l'immigration et l'émigration internationales).*

Ces dernières années, les pertes nettes de population dues à ce type de migration ont ralenti à Terre-Neuve et Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, alors que l'Île-du-Prince-Édouard continue de connaître un influx, bien que léger, de personnes en provenance d'autres provinces (Figure 9).

Un exode de travailleurs hautement qualifiés peut aggraver la pénurie de travailleurs qualifiés au niveau local, regional ou provincial. Il peut aussi priver les régions d'une partie de leur base fiscale et entraver leur capacité à attirer des investissements, stimuler l'innovation et développer les économies locales. D'autre part, si

Figure 9 : Taux de migration interprovinciale net de 2000 à 2003



Migration nette

Province	2000	2001	2002	2003	Total
I.-P.-É.	165	62	165	238	630
N.-É.	-2,007	-898	510	-620	-3,015
N.-B.	-1,530	-1,218	-843	-636	-4,227
T.-N.-L.	-4,493	-3,352	-1,632	-1,519	-11,047

Source: Statistique Canada, CANSIM, Tableau 051-0029

le taux de chômage est élevé dans certaines régions, le départ de la population de celles-ci peut contribuer à réduire le chômage et stimuler la croissance salariale [1] ; du point de vue de l'émigrant interne, quitter sa province peut signifier de meilleures perspectives d'emploi, un meilleur salaire et autres avantages sociaux.

Dans tous les cas, les projections actuelles sur les migrations realisées séparément par Statistique Canada et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, laissent toutes supposer que la situation concernant l'exode des habitants des provinces atlantiques devrait se redresser au cours des prochaines années.[2]

Les jeunes Canadiens de l'Atlantique en marche!

Dans tout le Canada, les jeunes adultes (moins de 25 ans) sont davantage susceptibles de se déplacer d'une province à l'autre que les gens appartenant aux autres tranches d'âge. Les raisons sont faciles à comprendre. En effet, les jeunes adultes sont, de façon générale, célibataires et sans enfant, et décident de poursuivre des études postsecondaires ou, sont à l'affut d'opportunités d'emploi et de rémunération à l'extérieur de leur zone régionale. Depourvus du type d'attaches qui pourraient les retenir « chez eux », les jeunes chercheurs d'emploi sont enclins à se déplacer pour s'adapter aux cycles économiques et aux « chocs » qui pourraient survenir dans leur province d'origine.

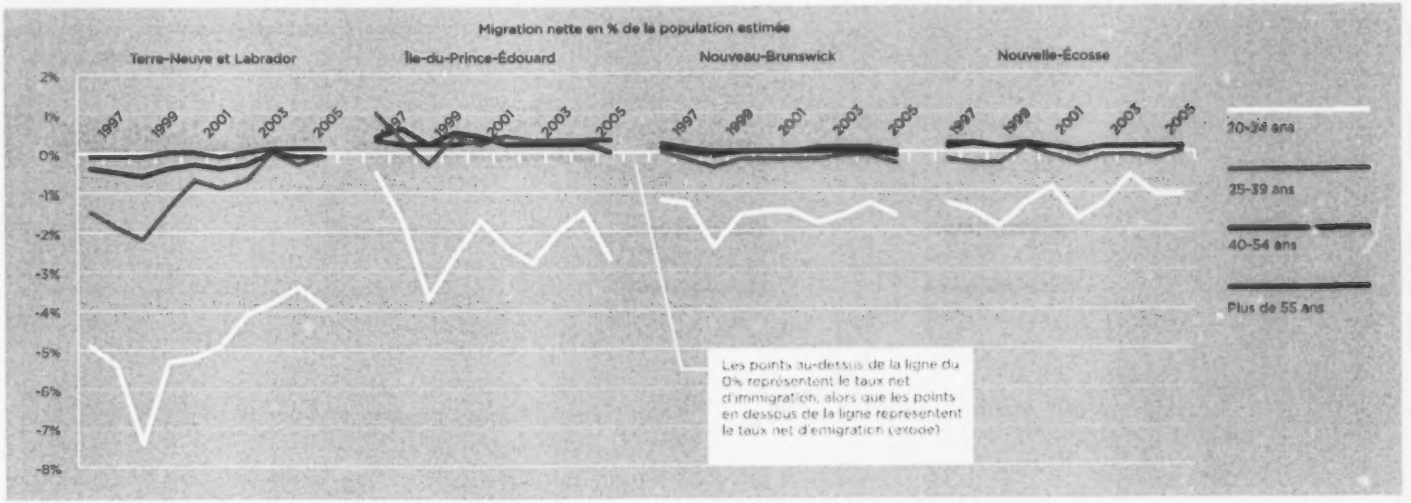
Au cours des 10 dernières années, les quatre provinces atlantiques ont fait face à une perte nette des jeunes adultes en raison de la migration interprovinciale (Figure 10). C'est Terre-Neuve et Labrador qui a, de loin, perdu le plus de jeunes adultes; le nombre de 20-24 ans quittant la province excédant celui des jeunes venant s'installer, s'établit à 18 387 personnes. Terre-Neuve et Labrador a perdu annuellement, à cause de l'exode, l'équivalent de 3.5 à 5 % de ses 20-24 ans au cours de cette période (Figure 11).

Figure 10 : Taux net de migrants interprovinciaux de 1996 à 2005

Province	20-24 ans	25-39 ans	20-39 ans
Terre-Neuve et Labrador	-18 387	-11 994	-30 381
Nouveau-Brunswick	-2 000	857	-1 143
New Brunswick	-8 110	-3 135	-11 245
Nouvelle-Écosse	-7 914	-3 094	-11 008

Source: Statistique Canada, CANSIM, Tableau 051-0017

Figure 11 : Taux net de migration interprovinciale en pourcentage de la population et par groupe d'âge de 1996 à 2005



Source: Statistique Canada, CANSIM, Tableau 051-0017

Les migrations interprovinciales

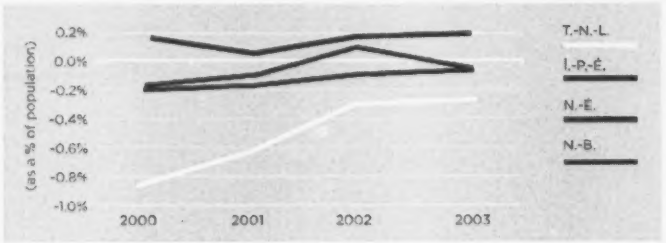
Au cours des 30 dernières années, les provinces atlantiques – à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard – ont connu une perte *nette* de leur population en raison des migrations interprovinciales. Ces pertes se sont particulièrement fait sentir à Terre-Neuve et Labrador et au Labrador, où, sur une période de 25 ans, le nombre de personnes quittant la province a excédé celui des personnes venant s'y installer par 104 000 personnes. Cette perte nette significative équivaut à 20 % de la population actuelle de Terre-Neuve et Labrador et du Labrador. Si la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont subi des pertes nettes comparativement plus faibles dues aux migrations interprovinciales, celles-ci ont tout de même contribué à un déclin de la population entre 1996 et 2001.

***La migration interprovinciale** désigne le nombre de personnes quittant une province pour s'établir de façon permanente dans une autre. La migration interprovinciale nette constitue la différence entre le nombre de personnes qui ont quitté une province et le nombre de personnes qui se sont installées dans cette même province, à une période donnée (excluant l'immigration et l'émigration internationales).*

Ces dernières années, les pertes nettes de population dues à ce type de migration ont ralenti à Terre-Neuve et Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, alors que l'Île-du-Prince-Édouard continue de connaître un influx, bien que léger, de personnes en provenance d'autres provinces (Figure 9).

Un exode de travailleurs hautement qualifiés peut aggraver la pénurie de travailleurs qualifiés au niveau local, régional ou provincial. Il peut aussi priver les régions d'une partie de leur base fiscale et entraver leur capacité à attirer des investissements, stimuler l'innovation et développer les économies locales. D'autre part, si

Figure 9 : Taux de migration interprovinciale net de 2000 à 2003



Migration nette

Province	2000	2001	2002	2003	Total
I.-P.-É.	165	62	165	238	630
N.-É.	-2,007	-898	510	-620	-3,015
N.-B.	-1,530	-1,218	-843	-636	-4,227
T.-N.-L.	-4,493	-3,352	-1,632	-1,519	-11,047

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 051-0017

le taux de chômage est élevé dans certaines régions, le départ de la population de celles-ci peut contribuer à réduire le chômage et stimuler la croissance salariale [1] ; du point de vue de l'émigrant interne, quitter sa province peut signifier de meilleures perspectives d'emploi, un meilleur salaire et autres avantages sociaux.

Dans tous les cas, les projections actuelles sur les migrations réalisées séparément par Statistique Canada et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, laissent toutes supposer que la situation concernant l'exode des habitants des provinces atlantiques devrait se redresser au cours des prochaines années.[2]

Les jeunes Canadiens de l'Atlantique en marche!

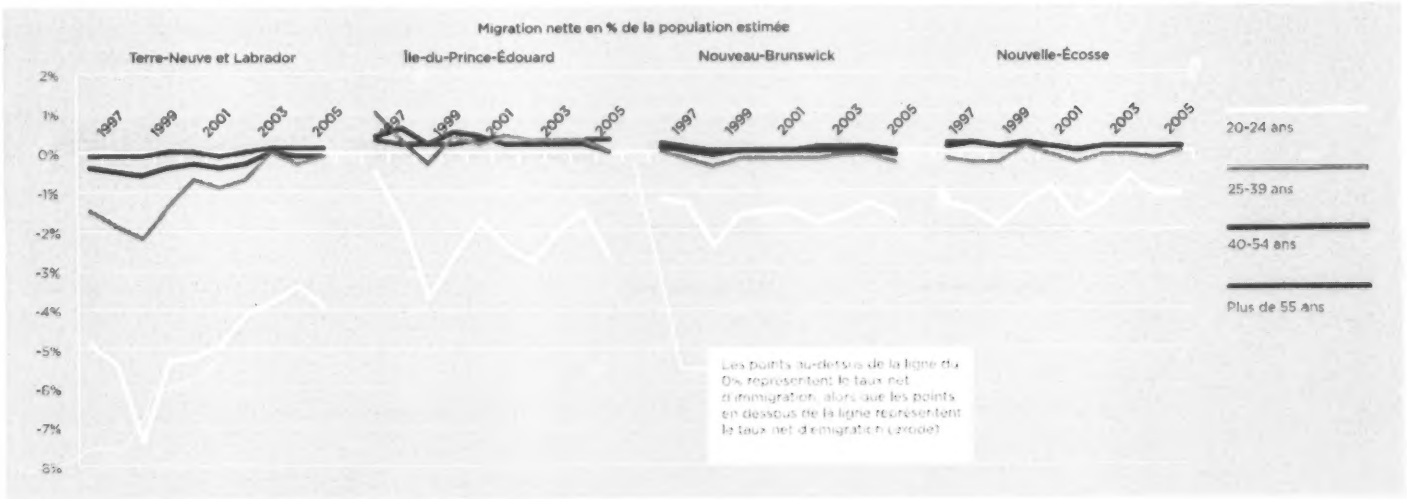
Dans tout le Canada, les jeunes adultes (moins de 25 ans) sont davantage susceptibles de se déplacer d'une province à l'autre que les gens appartenant aux autres tranches d'âge. Les raisons sont faciles à comprendre. En effet, les jeunes adultes sont, de façon générale, célibataires et sans enfant, et décident de poursuivre des études postsecondaires ou, sont à l'affut d'opportunités d'emploi et de rémunération à l'extérieur de leur zone régionale. Dépourvus du type d'attaches qui pourraient les retenir « chez eux », les jeunes chercheurs d'emploi sont enclins à se déplacer pour s'adapter aux cycles économiques et aux « chocs » qui pourraient survenir dans leur province d'origine.

Au cours des 10 dernières années, les quatre provinces atlantiques ont fait face à une perte nette des jeunes adultes en raison de la migration interprovinciale (Figure 10). C'est Terre-Neuve et Labrador qui a, de loin, perdu le plus de jeunes adultes, le nombre de 20-24 ans quittant la province excédant celui des jeunes venant s'installer, s'établit à 18 387 personnes. Terre-Neuve et Labrador a perdu annuellement, à cause de l'exode, l'équivalent de 3,5 à 5 % de ses 20-24 ans au cours de cette période (Figure 11).

Figure 10 : Taux net de migrants interprovinciaux de 1996 à 2005

Province	20-24 ans	25-39 ans	20-39 ans
Terre-Neuve et Labrador	-18 387	-11 994	-30 381
Nouveau-Brunswick	-2 000	857	-1 143
New Brunswick	-8 110	-3 135	-11 245
Nouvelle-Écosse	-7 914	-3 094	-11 008

Figure 11 : Taux net de migration interprovinciale en pourcentage de la population et par groupe d'âge de 1996 à 2005



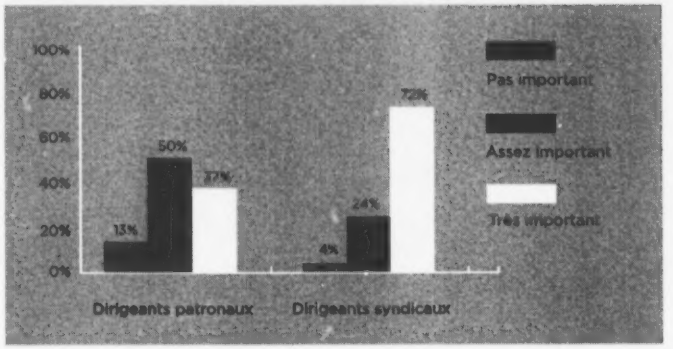
Les jeunes Canadiens de l'Atlantique en marche!

Si la perte nette représentée par le départ des jeunes adultes n'est pas aussi importante que dans les autres provinces de l'Atlantique, elle n'en reste pas moins significative. À l'Île-du-Prince-Édouard, la perte nette annuelle des 20-24 ans entre 1996 et 2005 a représenté chaque année l'équivalent de 2,2 % de l'ensemble de sa jeune population (en moyenne). Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse enregistrent chiffres comparables, avec 1,6 % et 1,3 % respectivement.

À la lumière de la pénurie de compétences grandissante et du besoin de compléter une main-d'œuvre partiellement vieillissante et approchant de la retraite, l'exode des jeunes de la région atlantique constitue-t-il un sérieux problème? Dans l'affirmatif, que peut-on faire pour conserver et attirer des jeunes dans ces provinces?

Les données présentées dans l'enquête *Points de Vue 2005* des Partenaires du milieu de travail révèlent que les gestionnaires et les dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques considèrent *l'embauche de jeunes entrants sur le marché du travail* comme une mesure importante pour faire face à leurs besoins en ressources humaines et en compétences au cours des cinq prochaines années. Parmi les dirigeants patronaux et les gestionnaires, cette mesure s'est classée en cinquième position (sur une liste en comportant 16); parmi les dirigeants syndicaux, celle-ci est arrivée en première position. Quatre-vingt-sept pour cent des gestionnaires et dirigeants patronaux ont jugé que l'embauche de jeunes constituait une mesure « assez » ou « très » importante. Presque tous les dirigeants syndicaux interrogés partageaient cette opinion (Figure 12).

Figure 12 : Importance de l'embauche de jeunes travailleurs et entrants sur le marché du travail



Source: Partenaires du milieu de travail, Points de Vue

Caractéristiques des migrants interprovinciaux

Quand on s'interesse aux enjeux tels que la pénurie de compétences et le développement du marché du travail et, de façon plus générale, à l'économie du Canada atlantique, il est important de se pencher sur le profil éducationnel et professionnel des personnes qui quittent et arrivent dans les provinces atlantiques.

Dans la majorité des provinces atlantiques, il existe des *pertes nettes* significatives concernant les personnes détenant des certificats, diplômes et grades collégiaux ou universitaires en 2001. Parmi les personnes s'étant installées à Terre-Neuve et Labrador entre 1996 et 2001, 2 342 détenaient un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 2 492 autres possédaient un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur (Figure 13). Parallèlement, parmi les personnes ayant quitté Terre-Neuve et Labrador au cours de la même période, 6 510 détenaient un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 7 369 autres possédaient un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur. Cela représente au bout du compte une *perte nette* de 4 168 personnes détenant un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 4 8 77 autres possédant un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur.

Pour les trois autres provinces atlantiques, la taille des chiffres n'est pas comparable, mais il existe tout de même un exode des personnes qui, en 2001, détenaient un titre de compétence octroyé par une université ou un collège. Ainsi, l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré entre 1996 et 2001 le départ de quelque 200 personnes possédant un certificat, diplôme ou grade complet d'une université, et le Nouveau-Brunswick subissait des pertes similaires, de 3 471 personnes. La Nouvelle-Écosse a également enregistré une perte nette de 1 042 personnes possédant un baccalauréat ou mieux en 2001, mais aussi un gain net de 2 376 personnes possédant un certificat ou diplôme universitaire ou collégial en 2001.

Les provinces atlantiques, à l'exception de la Nouvelle-Ecosse, ont également subi des pertes nettes de personnes détenant des diplômes ou certificats d'une école de métiers en 2001. Entre 1996 et 2001, le Nouveau-Brunswick a connu une perte nette de 67 personnes qui se sont déclarées en possession d'un diplôme ou certificat d'une école de métiers en 2001. Terre-Neuve et Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ont enregistré des pertes similaires, de 3 312 et 182 respectivement. La Nouvelle-Écosse, pour sa part, a connu une immigration globale de quelque 590 personnes détenant un diplôme ou certificat d'une école de métiers en 2001.

On a également observé dans toutes les provinces (à l'exception de Terre-Neuve et Labrador) des pertes nettes interprovinciales concernant les personnes s'étant arrêté après le secondaire et des *gains* nets de personnes ne comptant aucun grade, certificat ou diplôme.

Figure 13 : Caractéristiques concernant le niveau d'étude des migrants interprovinciaux âgés de 25 à 64 ans en 2001

Province	Total net des immigrants (IM) et émigrants internes (EM)											
	T.-N.-L.			I.-P.-É.			N.-B.			N.-É.		
	IM	EM	Net	IM	EM	Net	IM	EM	Net	IM	EM	Net
Niveau le plus haut atteint en 2001												
Aucun grade, certificat ou diplôme	2 705	5 578	-2 873	1 158	628	530	3 887	3 660	227	4 690	4 618	72
Diplôme d'études secondaires	1 824	4 657	-2 833	712	739	-27	4 151	5 148	-997	5 293	5 659	-366
Diplôme ou certificat d'école de métiers	2 190	5 502	-3 312	519	701	-182	2 780	2 847	-67	4 774	4 184	590
Certificate, diplôme collégial ou univ.	2 342	6 510	-4 168	1 160	1 186	-26	4 562	5 108	-546	8 703	6 327	2 376
Baccalauréat ou grade univ. supérieur	2 492	7 369	-4 877	1 345	1 516	-171	5 376	8 301	-2 925	11 664	12 706	-1 042
Total	**11 553**	**29 616**	**-18 063**	**4 894**	**4 770**	**124**	**20 756**	**25 064**	**-4 308**	**33 124**	**33 494**	**1 630**

Source: Statistics Canada, 2001 Census

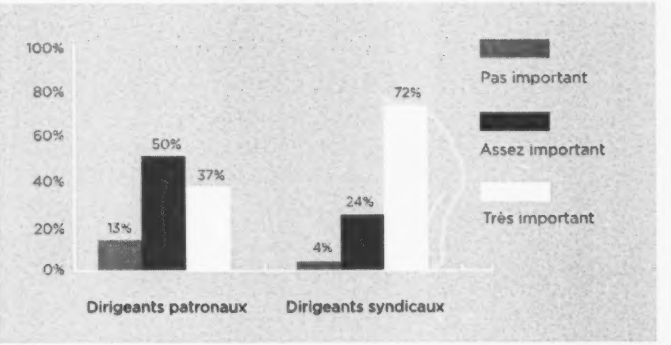
Les jeunes Canadiens de l'Atlantique en marche!

Si la perte nette représentée par le départ des jeunes adultes n'est pas aussi importante que dans les autres provinces de l'Atlantique, elle n'en reste pas moins significative. À l'Île-du-Prince-Édouard, la perte nette annuelle des 20-24 ans entre 1996 et 2005 a représenté chaque année l'équivalent de 2,2 % de l'ensemble de sa jeune population (en moyenne). Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse enregistrent chiffres comparables, avec 1,6 % et 1,3 % respectivement.

À la lumière de la pénurie de compétences grandissante et du besoin de compléter une main-d'œuvre partiellement vieillissante et approchant de la retraite, l'exode des jeunes de la région atlantique constitue-t-il un sérieux problème? Dans l'affirmatif, que peut-on faire pour conserver et attirer des jeunes dans ces provinces?

Les données présentées dans l'enquête *Points de Vue 2005* des Partenaires du milieu de travail révèlent que les gestionnaires et les dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques considèrent *l'embauche de jeunes entrants sur le marché du travail* comme une mesure importante pour faire face à leurs besoins en ressources humaines et en compétences au cours des cinq prochaines années. Parmi les dirigeants patronaux et les gestionnaires, cette mesure s'est classée en cinquième position (sur une liste en comportant 16); parmi les dirigeants syndicaux, celle-ci est arrivée en première position. Quatre-vingt-sept pour cent des gestionnaires et dirigeants patronaux ont jugé que l'embauche de jeunes constituait une mesure « assez » ou « très » importante. Presque tous les dirigeants syndicaux interrogés partageaient cette opinion (Figure 12).

Figure 12 : Importance de l'embauche de jeunes travailleurs et entrants sur le marché du travail



Source: Partenaires du milieu de travail, Points de Vue

Caractéristiques des migrants interprovinciaux

Quand on s'intéresse aux enjeux tels que la pénurie de compétences et le développement du marché du travail et, de façon plus générale, à l'économie du Canada atlantique, il est important de se pencher sur le profil éducationnel et professionnel des personnes qui quittent et arrivent dans les provinces atlantiques.

Dans la majorité des provinces atlantiques, il existe des *pertes nettes* significatives concernant les personnes détenant des certificats, diplômes et grades collégiaux ou universitaires en 2001. Parmi les personnes s'étant installées à Terre-Neuve et Labrador entre 1996 et 2001, 2 342 détenaient un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 2 492 autres possédaient un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur (Figure 13). Parallèlement, parmi les personnes ayant quitté Terre-Neuve et Labrador au cours de la même période, 6 510 détenaient un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 7 369 autres possédaient un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur. Cela représente au bout du compte une *perte nette* de 4 168 personnes détenant un diplôme collégial ou universitaire en 2001 et 4 8 77 autres possédant un grade universitaire de niveau B.A. ou supérieur.

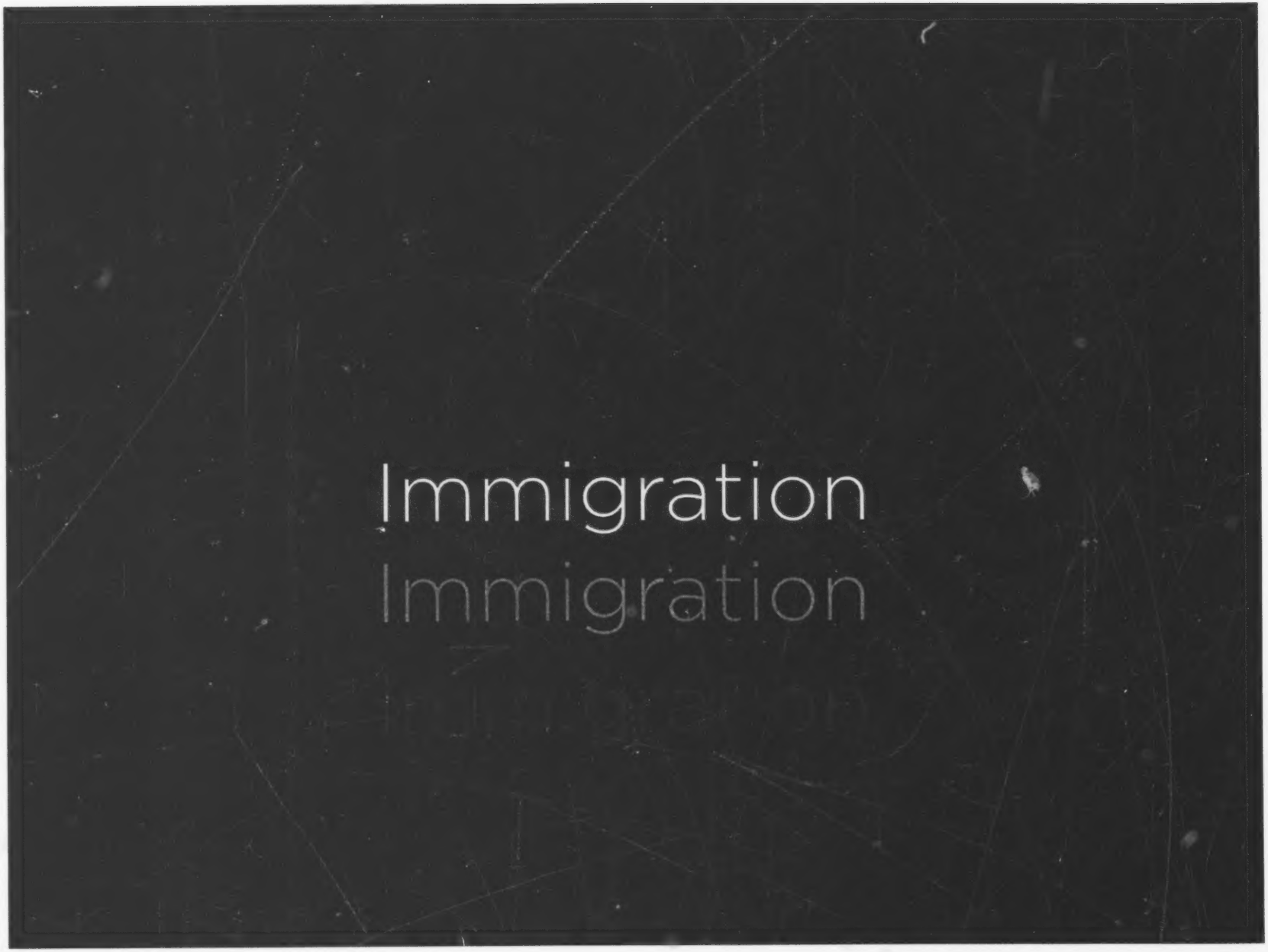
Pour les trois autres provinces atlantiques, la taille des chiffres n'est pas comparable, mais il existe tout de même un exode des personnes qui, en 2001, détenaient un titre de compétence octroyé par une université ou un collège. Ainsi, l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré entre 1996 et 2001 le départ de quelque 200 personnes possédant un certificat, diplôme ou grade complet d'une université, et le Nouveau-Brunswick subissait des pertes similaires, de 3 471 personnes. La Nouvelle-Écosse a également enregistré une perte nette de 1 042 personnes possédant un baccalauréat ou mieux en 2001, mais aussi un gain net de 2 376 personnes possédant un certificat ou diplôme universitaire ou collégial en 2001.

Les provinces atlantiques, à l'exception de la Nouvelle-Ecosse, ont également subi des pertes nettes de personnes détenant des diplômes ou certificats d'une école de métiers en 2001. Entre 1996 et 2001, le Nouveau-Brunswick a connu une perte nette de 67 personnes qui se sont déclarées en possession d'un diplôme ou certificat d'une école de métiers en 2001, Terre-Neuve et Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ont enregistré des pertes similaires, de 3 312 et 182 respectivement. La Nouvelle-Ecosse, pour sa part, a connu une immigration globale de quelque 590 personnes détenant un diplôme ou certificat d'une école de métiers en 2001.

On a également observé dans toutes les provinces (à l'exception de Terre-Neuve et Labrador) des pertes nettes interprovinciales concernant les personnes s'étant arrêté après le secondaire et des *gains* nets de personnes ne comptant aucun grade, certificat ou diplôme.

Figure 13 : Caractéristiques concernant le niveau d'étude des migrants interprovinciaux âgés de 25 à 64 ans en 2001

Province	Total net des immigrants (IM) et émigrants internes (EM)											
	T.-N.-L.			Î.-P.-É.			N.-É.			N.-B.		
	IM	EM	NET	IM	EM	NET	IM	EM	NET	IM	EM	NET
Niveau le plus haut atteint en 2001												
Aucun grade, certificat ou diplôme	2 705	5 578	-2 873	1 158	628	530	3 887	3 660	227	4 690	4 618	72
Diplôme d'études secondaires	1 824	4 657	-2 833	712	739	-27	4 151	5 148	-997	5 293	5 659	-366
Diplôme ou certificat d'école de métiers	2 190	5 502	-3 312	519	701	-182	2 780	2 847	-67	4 774	4 184	590
Certificate, diplôme collégial ou univ.	2 342	6 510	-4 168	1 160	1 186	-26	4 562	5 108	-546	8 703	6 327	2 376
Baccalauréat ou grade univ. supérieur	2 492	7 369	-4 877	1 345	1 516	-171	5 376	8 301	-2 925	11 664	12 706	-1 042
Total	**11 553**	**29 616**	**-18 063**	**4 894**	**4 770**	**124**	**20 756**	**25 064**	**-4 308**	**35 124**	**33 494**	**1 630**


Immigration
Immigration

Combien d'immigrants viennent dans les provinces atlantiques?

Les provinces atlantiques reçoivent une faible proportion de l'ensemble des immigrants arrivant au Canada chaque année. En 2004, par exemple, 3 454 immigrants ont déclaré que c'était dans les provinces atlantiques qu'ils comptaient s'installer. Ce nombre représente à peine 1,5 % de tous les immigrants étant arrivés au Canada cette année-là.

Figure 14 : Nombre d'immigrants ayant prévu de s'installer dans les provinces atlantiques entre 1997 et 2004

Provinces	2000	2001	2002	2003	2004
Terre-Neuve et Labrador-et-	417	39tt4	407	359	579
Île-du-Prince-Édouard	188	134	107	153	310
Nouvelle-Écosse	1 610	1 699	1 419	1 474	1 770
Nouveau-Brunswick	760	806	705	665	795
Canada atlantique	**2 975**	**3 033**	**2 638**	**2 651**	**3 454**
Canada	227 465	250 638	229 040	221 355	235 824

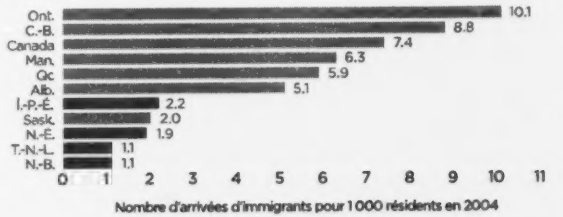
Source: Faits et chiffres 2004: Aperçu de l'immigration, CIC Canada

La proportion d'immigrants par résident s'installant dans chacune des provinces atlantiques est bien inférieure à celle des autres provinces canadiennes. En 2004, les provinces de Terre-Neuve et Labrador-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick n'ont reçu chacune qu'un immigrant pour 1 000 résidents, alors que la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard en recevaient deux. En comparaison, l'Alberta, le Québec et le Manitoba ont reçu entre 5 et 6 immigrants pour 1 000 résidents; l'Ontario, quant à lui, a connu le plus fort taux d'immigration, avec 10 immigrants pour 1 000 résidents.

Le nombre relativement faible d'immigrants choisissant de s'installer dans les provinces atlantiques n'a rien d'exceptionnel pour la région. Au cours de la période 1990-2004, le taux d'immigration dans la région, c'est-à-dire le nombre d'immigrants arrivés pour 1 000 résidents, représentait environ un cinquième de celui de l'ensemble du Canada.

Des études récentes ont montré que les immigrants choisissent souvent de s'installer dans des régions où il existe déjà des réseaux de membres de la famille ou d'amis en place, ou des communautés ethniques ou culturelles similaires à la leur. Les facteurs économiques comme les possibilités d'emploi ou d'affaires comptent également parmi les raisons importantes[1]. Par conséquent, les provinces atlantiques, dont les immigrants représentent à peine 3,4 % de la population, risquent de faire face à des défis particuliers pour attirer de nouveaux venus dans la région.

Figure 15 : Nombre d'arrivées d'immigrants pour 1 000 résidents en 2004



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada d'après Faits et chiffres 2004: Aperçu de l'immigration, CIC Canada; CANSIM Tableau 051-0001

[1] Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : le processus, le progrès et les perspectives, 2003. Sondage 2004 sur la rétention des immigrants. Corporate Research Associates Inc., Novembre 2004

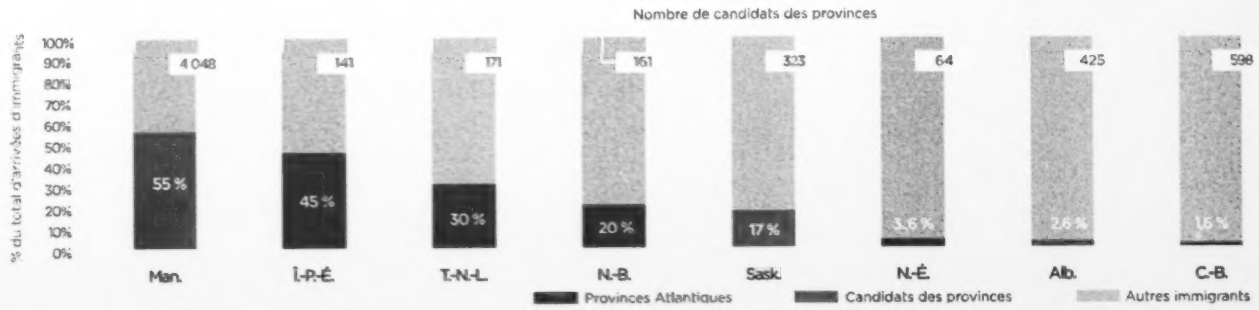
Le recours accru aux Programmes des candidats des provinces

Les difficultés pour attirer et conserver les immigrants qualifiés ont amené plusieurs gouvernements provinciaux à établir des Programmes des candidats des provinces (PCP). Fin 2002, les provinces atlantiques avaient toutes les quatre signé des ententes avec le gouvernement fédéral leur permettant d'approuver individuellement, chaque année, la candidature d'un nombre d'immigrants qualifiés pouvant atteindre 200 (300 dans le cas de Terre-Neuve et Labrador). Les qualifications de ces derniers devaient répondre aux besoins liés au développement économique et industriel de chacune d'elles.

Depuis le lancement de ces programmes, chaque province atlantique a constaté une augmentation du nombre d'immigrants arrivant par le biais du programme, bien qu'aucune d'elles n'ait encore atteint le nombre maximum autorisé par les ententes respectives. En 2004, Terre-Neuve et Labrador-et-Labrador a reçu 171 candidats provinciaux, le total le plus élevé des quatre provinces atlantiques, alors que la Nouvelle-Écosse enregistrait le nombre le moins élevé, avec 64 candidats. En pourcentage de l'immigration totale, les 141 candidats provinciaux de l'Île-du-Prince-Édouard ont représenté près de la moitié (45 %) de l'ensemble des immigrants s'installant dans la province, alors que les candidats provinciaux de la Nouvelle-Écosse ne représentaient que 4 % de l'immigration totale de cette province.

Les Programmes des candidats des provinces peuvent constituer un bon moyen pour les provinces atlantiques d'augmenter le niveau d'immigration et de permettre à l'immigration de mieux s'adapter à l'évolution de la conjoncture du marché.

Figure 18 : Candidats provinciaux en nombre et en pourcentage de l'immigration totale en 2004



Source : Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada d'après le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2005, et L'Observateur, Printemps 2005, CIC Canada

Les travailleurs temporaires étrangers

Le Programme des travailleurs étrangers du Canada a été conçu pour aider les employeurs canadiens à faire face à la pénurie de main-d'oeuvre. L'entrée au Canada dans le cadre du programme s'accompagne de plusieurs conditions, parmi lesquelles une offre d'emploi officielle d'un employeur, une évaluation de l'impact sur le marché du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et l'émission, d'un permis de travail valide. Chaque année, le programme admet au Canada plus de 90 000 travailleurs étrangers pour une durée de travail temporaire.

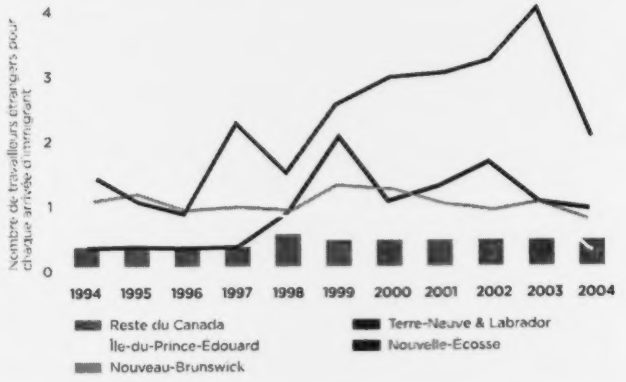
Figure 19 : Flux de travailleurs étrangers par destination en 2004

Provinces	Nombre	% du total
Terre-Neuve et Labrador & Lab-	1 109	1,2
Île-du-Prince-Édouard	75	0,1
Nouvelle-Écosse	1 403	1,5
Nouveau-Brunswick	576	0,6
Total pour les provinces atlantiques	**3 163**	**3,4**
Québec	14 795	16,0
Ontario	42 757	46,1
Manitoba	1 575	1,7
Saskatchewan	1 069	1,2
Alberta	8 370	9,0
Colombie-Britannique	20 308	21,9
Territories	198	0,2
Total - Canada	**92 713**	**100,0**

Source: Citoyenneté et Immigration Canada, L'Observateur, Automne 2005

En 2004, les provinces atlantiques ont reçu 3 163 travailleurs temporaires étrangers. Si ce nombre représente à peine 3,4 % du flux annuel de travailleurs temporaires étrangers du Canada, il représente toutefois plus du double de la part de l'immigration totale que la région a reçue (1,5 %). En effet, au cours de la dernière décennie, chacune des provinces atlantiques a enregistré à un moment donné un nombre annuel de nouveaux travailleurs temporaires étrangers égal ou supérieur à celui des immigrants reçus. Terre-Neuve et Labrador et Labrador offrent l'exemple le plus frappant, le nombre annuel de travailleurs temporaires étrangers représente fréquemment plus du double de celui des immigrants reçus. Cette situation ne s'est jamais produite dans une province autre que le Canada atlantique. Pour les employeurs de cette région, il semblerait que l'accès et le recours aux migrations internationales repose principalement sur un courant migratoire temporaire plutôt que permanent.

Figure 20 : Flux annuel de travailleurs temporaires vers les provinces atlantiques de 1994 à 2004



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada d'après Faits et chiffres 2003 et 2004: Aperçu de l'immigration, CIC Canada, L'Observateur, Automne 2005, CIC Canada

20 Profile des compétences des immigrants récents

Il existe trois catégories principales pour rentrer au Canada en tant qu'immigrant. Cinquante pour cent des 8 342 immigrants s'étant installés dans les provinces atlantiques au cours de la période de trois ans s'échelonnant de 2001 à 2003, sont arrivés au Canada dans la catégorie *économique*.

de cette augmentation était due au nombre élevé de candidats des provinces. Par conséquent, la proportion des immigrants de la catégorie économique est passée de 46 % en 2003 à 54 % en 2004, ce qui reste encore toutefois un peu inférieur à la moyenne nationale de 57 %.

Figure 16 : Immigration vers la région de l'Atlantique par catégories

Classe	T.-N.-L.		Î.-P.-É.		N.-É.		N.-B.		Provinces atlantiques		Canada	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Familiale	253	22%	95	24%	1 358	30%	607	28%	2 313	28%	201 210	29%
Économique	479	41%	141	36%	2 498	54%	1 027	47%	4 145	50%	415 226	59%
Réfugiées	409	35%	153	39%	687	15%	534	24%	1 783	21%	79 021	11%
Autres	24	2%	5	1%	56	1%	16	1%	101	1%	5 545	1%
Inconnu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0%
Total	**1 165**	**100%**	**394**	**100%**	**4 599**	**100%**	**2 184**	**100%**	**8 342**	**100%**	**701 004**	**100%**

Source: Citizenship and Immigration Canada, Facts and Figures 2003 – Immigration Overview

Ce groupe comprend les travailleurs qualifiés (et personnes à charge), qui ont été sélectionnés pour les connaissances, les compétences et l'expérience qu'ils possèdent et qui sont jugées nécessaires et appropriées au marché du travail canadien. Ce groupe comprend également des investisseurs, des entrepreneurs et des travailleurs autonomes.

Environ 2 313 immigrants (28 % du total) sont venus dans la région pour rejoindre des membres de leur famille. Les réfugiés représentaient environ 21 % des immigrants s'installant dans les provinces atlantiques entre 2001 et 2003.

Entre 2003 et 2004, et pour l'ensemble des provinces atlantiques, le nombre d'arrivants appartenant à la catégorie de l'immigration économique s'est élevé à 1 869 personnes, soit une augmentation de 53 % par rapport aux 1 220 précédemment. Environ la moitié

Trois des principales catégories d'immigrants reflètent les principaux objectifs du système d'immigration du Canada : la réunification familiale, l'intérêt économique pour le Canada et l'engagement humanitaire.

Les immigrants de la catégorie du regroupement familial sont des personnes parrainées par un membre de la famille proche comme un conjoint de fait, un enfant, parent ou grand-parent à charge, qui est déjà citoyen ou résident canadien.

Les immigrants de la catégorie économique sont divisés en deux groupes : les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires immigrants. Cette catégorie d'immigrants est choisie pour la contribution économique qu'elle apporte au Canada. Les immigrants arrivant par le biais du Programme des candidats des provinces rentrent dans la catégorie économique.

Les immigrants de la catégorie des réfugiés comprennent les réfugiés au sens de la Convention et autres personnes étrangères déplacées et réinstallées.

Profile des compétences des immigrants récents

Dans la catégorie d'admission économique, le système de sélection ne vise pas de types d'emplois particuliers. Le Canada cherche plutôt à attirer des immigrants hautement qualifiés: le candidat à l'immigration est évalué selon un système de points de mérite qui met l'accent, entre autres critères, sur le niveau d'instruction, la maîtrise d'au moins une langue officielle et la qualité de l'expérience professionnelle.

Le niveau d'instruction des nouveaux immigrants reflète en grande partie ce processus de sélection. En 2001, 60 % des immigrants récents (c'est-à-dire arrivés au Canada entre 1991 et 2001) dans les provinces atlantiques avaient suivi des études postsecondaires, par rapport à 41 % pour la population née au Canada. Les immigrants récents dans cette région étaient davantage susceptibles que les personnes nées au Canada de posséder un grade universitaire (34 %, par rapport à 11 %), mais aussi d'avoir un grade universitaire de deuxième cycle (12 %, par rapport à 2 %); par contre, ils étaient moins nombreux à détenir un certificat ou diplôme d'une école de métiers (9 %, par rapport à 14 %).

Les immigrants possédant des qualifications postsecondaires se spécialisent dans un grand nombre de domaines, parmi lesquels la science, le génie, la santé et l'éducation. Les immigrants récents ayant des qualifications postsecondaires et résidant dans les provinces atlantiques se sont plutôt distingués dans les domaines du génie, des sciences appliquées et des métiers : environ 30 % des immigrants récents avaient en effet étudié dans un de ces domaines. Les sciences sociales, l'édutcation et les arts représentaient 27 % de tous les immigrants récents possédant des qualifications postsecondaires, et 25 % d'entre eux étaient diplômés en commerce, gestion et administration des affaires.

Reconnaître la valeur et l'équivalence canadienne des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger constitue un défi de taille, tant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emploi. Les organismes d'attribution des permis pour divers métiers et professions peuvent ne pas accepter certaines certifications obtenues à l'étranger, et les employeurs peuvent avoir du mal à évaluer les diplômes ou risquent de sous-évaluer l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Malheureusement, ces difficultés se traduisent trop souvent par une sous-utilisation des compétences des immigrants.

Figure 17 : Caractéristiques choisies des immigrants récents et des Canadien(ne)s de souche dans les provinces atlantiques, 2001

Caractéristiques	Immigr. récent (1991-2001)	Immigr. né au Canada
Éducation		
Sans études postsecondaires	40,5%	59,4%
Avec études postsecondaires	59,6%	40,6%
Certificat technique	9,2%	13,8%
Certificat collégiale	11,7%	13,5%
Certificat universitaire	4,5%	2,1%
Diplôme universitaire	34,2%	11,2%
Bacc	19,9%	8,2%
Certificat	2,4%	1,0%
Maîtrise	7,4%	1,8%
Doctorat	4,6%	0,2%
Population totale de 15 ans ou plus	**100%**	**100%**
Domaine d'hautes études		
Sciences physique, Génie et Techniques	36,6%	38,5%
Agriculture, sciences biologiques et nutritionelles	4,4%	8,1%
Génie, sciences pures et sciences physiques	29,9%	22,2%
Mathématiques, sc. informatiques et physiques	2,2%	8,1%
Professions de la santé et techniques reliées	11,5%	15,3%
Affaires, gestion et administration	24,8%	16,9%
Sciences sociales, Education et Arts	26,9%	29,0%
Educationnelle, récréative, et pédagogique	11,1%	7,5%
Art, domaine humanitaire	8,7%	12,3%
Science sociales et domaines reliés	7,1%	9,1%
Total de personnes / hautes études	**100%**	**100%**
Professions		
Ventes et services	27,8	27,4
Affaires, finance, Administration	12,8	16,8
Gestion	12,6	9,4
Sciences pures/naturelles	10,7	5,0
En sciences sociales, services gouvernementaux	10,3	7,0
Santé	7,6	6,3
Technique, Transport, Opérateurs d'équipement	6,7	14,3
Art, Culture, Recreation et Sport	4,3	2,0
Industrie primaire	3,8	5,4
Processing	3,6	6,4
Manufacturier		
Total de personnes employées	**100%**	**100%**
Taux de participation	**62,7**	**61,8%**
Taux de chômage	**11,1%**	**14,1%**

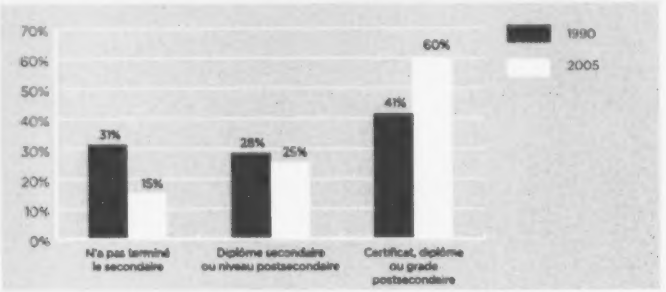
Source : Census 2001, custom tabulations

Un niveau d'instruction plus élevé

La rapidité des progrès technologiques et la mondialisation des marchés qui caractérisent notre monde d'aujourd'hui rendent l'éducation et l'apprentissage permanent, y compris la formation en milieu de travail, essentiels pour générer les compétences nécessaires à la réussite économique. L'éducation et la formation peuvent aussi rehausser la sécurité et la situation de travail de chacun. Une augmentation spectaculaire du niveau d'instruction de la main-d'oeuvre des provinces atlantiques au cours des 15 dernières années laisse supposer que les Canadiens de l'Atlantique reconnaissent l'importance des compétences et de l'éducation. Reflétant la tendance nationale, la population active de ces provinces se caractérise par une proportion plus importante de personnes ayant suivi des études postsecondaires et une proportion moindre de personnes n'ayant pas terminé le secondaire. Entre 1990 et 2005, le pourcentage de travailleurs n'ayant pas achevé le secondaire a chuté de plus de la moitié (de 31 % à 15 %), alors que celui des travailleurs ayant suivi des études postsecondaires est passé de 41 % à 60 %. Cette amélioration du niveau d'instruction découle d'une participation accrue de la population dans des programmes postsecondaires ainsi que du départ à la retraite d'une génération de travailleurs plus âgés, dont le niveau d'instruction était en général plus faible.

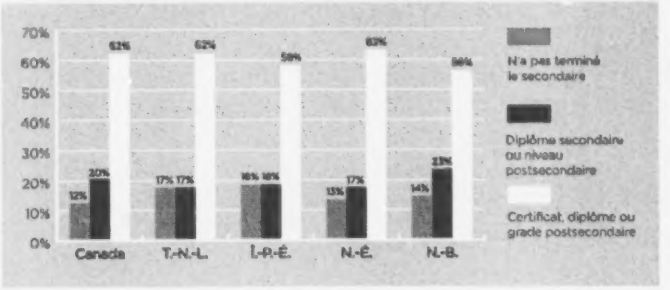
L'élévation du niveau d'instruction postsecondaire se reflète clairement dans chacune des provinces atlantiques; elle est aussi représentative de l'ensemble de la population active du Canada. Une main-d'oeuvre très instruite signifie également que les travailleurs rechercheront, d'une part, des possibilités d'emploi intéressantes leur permettant de mettre leurs talents en pratique et, d'autre part, les moyens de continuer à se former sur leur lieu de travail. Si cette situation entraîne un risque de migration interne, elle peut également être à l'origine d'une augmentation de l'activité entrepreneuriale, porteuse elle-même de nouvelles possibilités.

Figure 21 : Niveau d'instruction de la population active âgée de 25 ans et plus dans les provinces atlantiques, en 1990 et 2005



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada, à partir de données de Statistique Canada, Revue historique de la population active, 2005, Catalogue no. 71F0004XCB

Figure 22 : Niveau d'instruction de la population active âgée de 25 ans et plus en 2005

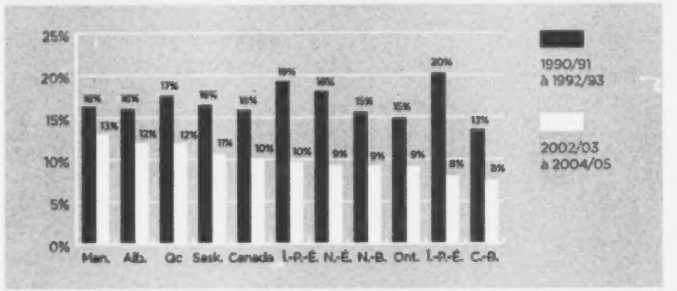


Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada, à partir de données de Statistique Canada, Revue historique de la population active, 2006, Catalogue no. 71F0004XCB

Un niveau d'instruction plus élevé

Au cours des 15 dernières années, le taux de décrochage scolaire a chuté de façon spectaculaire dans chacune des provinces atlantiques (Figure 23). Ainsi, au début des années 1990, Terre-Neuve et Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard possédaient le taux de décrochage provincial le plus élevé; en effet, un jeune âgé de 20 à 24 ans sur cinq ne suivait pas d'études et n'avait pas terminé son secondaire. Toutefois, les taux de décrochage scolaire a chuté à moins de 10 % dans ces provinces, ces trois dernières années, ce qui les place en dessous de la moyenne nationale. Par rapport à l'ensemble des provinces, Terre-Neuve et Labrador et Labrador a connu la plus forte amélioration, passant de la dernière place (avec le taux de décrochage le plus élevé) à la seconde place dans ce domaine.

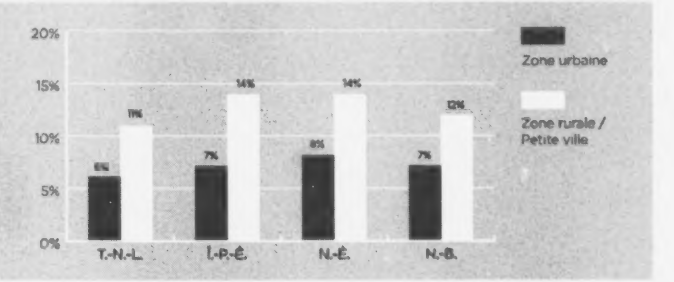
Figure 23 : Taux de décrochage scolaire par province (% de jeunes âgés de 20 à 24 ans ne suivant pas d'études et n'ayant pas terminé le secondaire)



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada, à partir des données de Statistique Canada, Taux de décrochage provinciaux - Tendances et conséquences, 2005, Catalogue no. 81-004-XIE.

Même si le taux de décrochage est en baisse, il n'en demeure pas moins que 13 900 jeunes des provinces atlantiques ont abandonné l'école (5 700 en Nouvelle-Écosse, 4 500 au Nouveau-Brunswick, 2 800 à Terre-Neuve et Labrador et Labrador et 900 à l'Île-du-Prince-Édouard). Le taux de décrochage assez élevé en région rurale et dans les petites villes, comparé à celui des zones urbaines, constitue un autre sujet de préoccupation. Cet écart se retrouve dans toutes les provinces, y compris celles de l'Atlantique. Par exemple, dans l'Île-du-Prince-Édouard, le tau le décrochage scolaire en région rurale on dans les petites villes e le double de celui des zones urbaines. À une époque où la plupart des nouvelles perspectives d'emploi exigent au moins un niveau d'études secondaires, les jeunes qui ont abandonné l'école secondaire sont bien plus susceptibles de connaître le chômage, d'exercer un emploi peu payé, ou encore de voir leurs chances de trouver un emploi décliner avec le temps. Avec une pénurie de main-d'oeuvre se profilant à l'horizon, le décrochage scolaire représente donc une sous-utilisation flagrante de talents potentiels.

Figure 24 : Taux de décrochage dans les zones rurales et urbaines des provinces atlantiques, de 2001-2002 à 2004-2005 - moyenne par année scolaire



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada, à partir des données de Statistique Canada, Taux de décrochage provinciaux - Tendances et conséquences, 2005, Catalogue no. 81-004-XIE.

Figure 25 : Taux de chômage (en %) des personnes de 25 à 44 ans, en 2005

Province	N'a pas terminé le secondaire	Diplôme d'études secondaires	Grade universitaire
T.-N.-L.	33,3	16,5	4,8 tt
I.-P.-É.	20,9	13,6	5,0
N.-É.	13,5	10,2	4,3
N.-B.	23,6	9,8	3,5

Source: Statistique Canada, Revue historique de la population active, 2006, Catalogue no. 71F0004XCB.

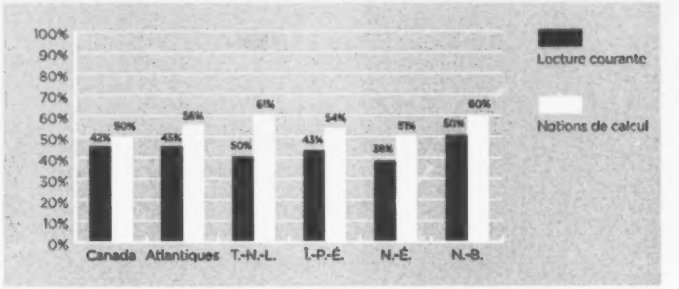
Maîtrise de la langue et notions de calcul

Les statistiques portant sur le niveau d'instruction ne reflètent pas de façon précise l'état de l'employabilité au sein de la population canadienne. Au moment même où le niveau d'instruction augmente, une proportion importante de Canadiens ne possède toujours pas les compétences en lecture, en écriture et en calcul suffisantes pour répondre aux besoins de l'économie du savoir ou pour s'investir dans l'apprentissage permanent.

La littératie ne désigne pas uniquement le fait de savoir lire. La maîtrise de cette discipline porte surtout sur la capacité de comprendre et d'utiliser les informations tirées de modes d'emploi, de localiser et d'utiliser les informations contenues dans les demandes d'emploi, les indicateurs des services de transports, les tableaux et les graphiques, d'exécuter les opérations arithmétiques nécessaires pour remplir un bon de commande, d'arrêter les comptes, d'avoir la faculté de procéder à une réflexion, suivie d'action, guidée par les buts quand on n'a pas accès à la procédure habituelle en matière de solutions. Notre compréhension des compétences en littératie et de ses effets sociaux et économiques a beaucoup progressé grâce à la participation du gouvernement du Canada à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA). Les compétences en littératie et en calcul influent sur les perspectives d'emploi et la rémunération, les types de programmes accessibles aux étudiants, les types d'emplois que l'industrie peut soutenir, la nature et l'ampleur des coûts des programmes sociaux, la productivité en milieu de travail et le PIP par habitant.

Les conclusions tirées de l'EIAA de 2003 indiquent que la population âgée de 16 à 65 ans des provinces et territoires atlantiques s'est assez bien classée par rapport à l'ensemble international. Toutefois, une proportion significative de la population de chaque province a démontré un niveau de compétences inférieur au niveau plancher que nombre d'experts jugent nécessaire pour pouvoir répondre aux exigences professionnelles et sociales d'une société et d'une économie modernes basées sur le savoir (Figure 26). Parmi les provinces atlantiques, les populations de Terre-Neuve et Labrador-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick ont démontré, dans l'ensemble, un niveau plus faible en lecture, en écriture et en calcul.

Figure 26 : Proportion de la population âgée de 16 à 65 ans ne possédant pas un bon niveau* en lecture courante et en calcul en 2003



Source: Préparé par le Centre syndical et patronal du Canada, d'après les données de l'EIAA, 2003.

Bien que les recherches effectuées dans le cadre de l'EIAA aient révélé que d'importants segments de la population adulte ne maîtrisaient pas bien la lecture, l'écriture et le calcul, un nombre assez faible de gestionnaires et de dirigeants patronaux et syndicaux du Canada ont considéré qu'il s'agissait d'un problème sérieux auquel étaient confrontés l'économie et le marché du travail. Les conclusions tirées de l'enquête Points de Vue 2005 des Partenaires du milieu de travail ont mis en évidence que seul un gestionnaire ou un dirigeant patronal ou syndical sur cinq jugeait que « l'insuffisance des compétences des employés actuels en lecture et en écriture » constituaient un problème sérieux. La plupart des répondants, soit environ 60 %, considéraient qu'il s'agissait d'un problème modéré. Peu d'entre eux (6 % des gestionnaires et dirigeants patronaux et 21 % des dirigeants syndicaux) estimaient que les compétences de base des employés actuels, comme l'alphabétisation et les notions de calcul, nécessitaient une « grande amélioration »; de même, peu d'entre eux ont jugé que ces compétences faibles constituaient un frein pour faire face aux futurs besoins en main-d'oeuvre (9 % des gestionnaires et dirigeants patronaux et 16 % des dirigeants syndicaux).

* Inférieur au Niveau 3, pour plus d'information sur les définitions, voir Miser sur nos compétences: Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, Statistique Canada, Catalogue no. 89-617-XIE.

26 Hausse de la participation dans la formation liée à l'emploi

Dans chacune des provinces atlantiques, le pourcentage de la population active suivant une formation liée à l'emploi était plus élevé en 2002 qu'en 1997. Ce niveau de participation éleve s'applique à la formation officielle et structurée aboutissant à une certification, ainsi qu'à la formation formelle parrainée par les employeurs. La Nouvelle-Écosse se distingue, en présentant le taux le plus élevé de participation de l'ensemble du Canada atlantique – un taux supérieur à la moyenne nationale. Les taux de participation à Terre-Neuve et Labrador et Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, inférieurs à la moyenne nationale, sont aussi les plus bas des provinces atlantiques.

En dépit du niveau de participation accru dans la formation liée à l'emploi, certains segments de la main-d'oeuvre de chaque province ont moins que d'autres la possibilité de suivre une formation formelle. L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes a mesuré un niveau des formations formelles inférieurs parmi les travailleurs possédant un niveau d'instruction moins élevé, mais aussi les travailleurs plus âgés et ceux travaillant dans des entreprises plus petites. Ces derniers, toutefois, reçoivent souvent une formation informelle, si l'on se reporte aux conclusions d'une enquête réalisée par La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en 2002.

La formation des employés demeure un sujet de préoccupation de taille parmi les dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques. Dans l'enquête *Points de Vue 2005* des Partenaires du milieu de travail, on a demandé aux dirigeants des secteurs public et privé de preciser l'importance accordée dans la stratégie globale de leur organisation à la formation des employés. Soixante-huit pour cent ont indiqué que la formation des employés était très importante, voire essentielle, et personne n'a répondu que la formation n'était pas importante. De même, 70 % des dirigeants syndicaux dans les provinces atlantiques ont répondu qu'elle constituait un élément très important dans les négociations globales.

Figure 27 : Taux de participation dans la formation liée à l'emploi s'adressant à la population adulte1, dans les provinces atlantiques et au Canada, en 1997 et 1992

	1997	2002
	%	%
Formation formelle liée à l'emploi [2]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	22,9	29,5
Île-du-Prince-Édouard	23,2	30,6
Nouvelle-Écosse	35,0	38,1
Nouveau-Brunswick	25,1	34,7
Canada	28,5	34,7
Formation liée à l'emploi parrainé par l'employeur [3]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	16,4	19,9
Île-du-Prince-Édouard	18,0	20,3
Nouvelle-Écosse	28,4	28,9
Nouveau-Brunswick	19,3	25,8
Canada	22,4	25,0
Formation informelle liée à l'emploi [4]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	s.o.	25,7
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	29,7
Nouvelle-Écosse	s.o.	34,1
Nouveau-Brunswick	s.o.	31,2
Canada	s.o.	32,5

Source: Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, Statistique Canada, Catalogue no. 81-595-MIE2004015

1 La population active adulte est constituée de personnes âgées de 25 à 64 ans, employées à un moment donné en 1997 et 2001 respectivement.

2 La formation formelle liée à l'emploi designe les cours ou programmes structurés liés à l'emploi présent ou futur d'un employé, et aboutissant à un type de reconnaissance officielle à l'issue de la formation (p. ex., un certificat ou un diplôme).

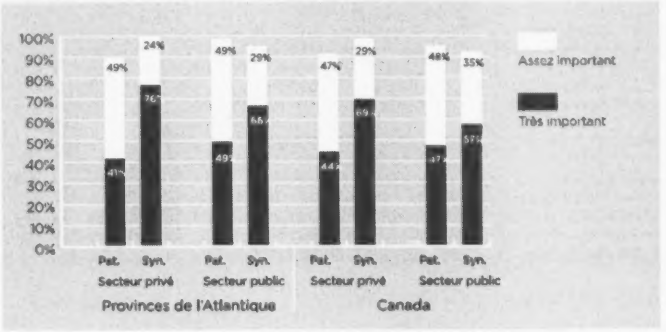
3 La formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur comprend divers activités de soutien, y compris l'offre de la formation, la prise en charge de son coût ou l'aménagement du temps de travail pour la suivre.

4 La formation informelle liée à l'emploi n'est pas structurée et ne conduit à aucune certification officielle.

Points de vue des dirigeants patronaux et syndicaux sur la formation en milieu de travail

L'enquête *Points de vue 2005* des Partenaires du milieu de travail a demandé aux dirigeants syndicaux d'examiner l'importance de diverses mesures visant à combler les besoins en ressources humaines de leur organisation au cours des cinq prochaines années. L'enquête *Points de vue* proposait une liste de 16 mesures possibles et les personnes interrogées devaient classer chacune d'elle comme étant « pas importante », « assez importante » ou « très importante ». D'après les résultats, la plupart des répondants s'accordent sur l'importance d'améliorer les compétences des employés actuels.

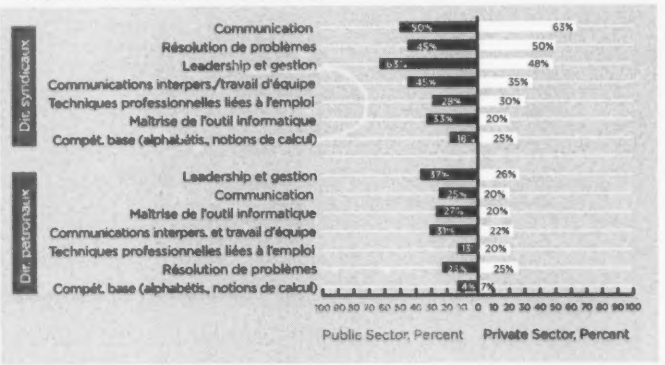
Figure 28 : Quel degré d'importance accordez-vous à « l'amélioration des compétences des employés actuels », afin de combler vos besoins en matière de ressources humaines et de compétences?



Source: Partenaires du milieu de travail, Points de Vue 2005.

Les dirigeants patronaux et syndicaux se sont également entendus sur le fait que leur main-d'oeuvre actuelle ne perdrait rien à améliorer nombre de compétences, bien au contraire. Les compétences dites non techniques, qui comprennent la communication, les qualités de chef et la résolution de problèmes, ont été souvent citées comme nécessitant beaucoup d'amélioration. Les compétences de base comme l'alphabétisation et les notions de calcul ont été le moins souvent considérées comme nécessitant beaucoup d'amélioration.

Figure 29 : Points de vue des gestionnaires et des dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques sur les champs de compétences necessitant une amélioration, en 2005



Source: Partenaires du milieu de travail, Points de Vue 2005.

Hausse de la participation dans la formation liée à l'emploi

Dans chacune des provinces atlantiques, le pourcentage de la population active suivant une formation liée à l'emploi était plus élevé en 2002 qu'en 1997. Ce niveau de participation élevé s'applique à la formation officielle et structurée aboutissant à une certification, ainsi qu'à la formation formelle parrainée par les employeurs. La Nouvelle-Écosse se distingue, en présentant le taux le plus élevé de participation de l'ensemble du Canada atlantique – un taux supérieur à la moyenne nationale. Les taux de participation à Terre-Neuve et Labrador et Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, inférieurs à la moyenne nationale, sont aussi les plus bas des provinces atlantiques.

En dépit du niveau de participation accru dans la formation liée à l'emploi, certains segments de la main-d'oeuvre de chaque province ont moins que d'autres la possibilité de suivre une formation formelle. L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes a mesuré un niveau des formations formelles inférieurs parmi les travailleurs possédant un niveau d'instruction moins élevé, mais aussi les travailleurs plus âgés et ceux travaillant dans des entreprises plus petites. Ces derniers, toutefois, reçoivent souvent une formation informelle, si l'on se reporte aux conclusions d'une enquête réalisée par La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en 2002.

La formation des employés demeure un sujet de préoccupation de taille parmi les dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques. Dans l'enquête *Points de Vue 2005* des Partenaires du milieu de travail, on a demandé aux dirigeants des secteurs public et privé de préciser l'importance accordée dans la stratégie globale de leur organisation à la formation des employés. Soixante-huit pour cent ont indiqué que la formation des employés était très importante, voire essentielle, et personne n'a répondu que la formation n'était pas importante. De même, 70 % des dirigeants syndicaux dans les provinces atlantiques ont répondu qu'elle constituait un élément très important dans les négociations globales.

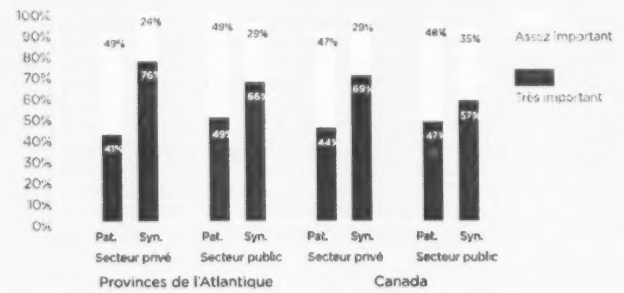
Figure 27 : Taux de participation dans la formation liée à l'emploi s'adressant à la population adulte[1], dans les provinces atlantiques et au Canada, en 1997 et 1992

	1997	2002
	%	%
Formation formelle liée à l'emploi [2]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	22,9	29,5
Île-du-Prince-Édouard	23,2	30,6
Nouvelle-Écosse	35,0	38,1
Nouveau-Brunswick	25,1	34,7
Canada	28,5	34,7
Formation liée à l'emploi parrainé par l'employeur [3]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	16,4	19,9
Île-du-Prince-Édouard	18,0	20,3
Nouvelle-Écosse	28,4	28,9
Nouveau-Brunswick	19,3	25,8
Canada	22,4	25,0
Formation informelle liée à l'emploi [4]		
Terre-Neuve et Labrador et Labrador	s.o.	25,7
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	29,7
Nouvelle-Écosse	s.o.	34,1
Nouveau-Brunswick	s.o.	31,2
Canada	s.o.	32,5

Points de vue des dirigeants patronaux et syndicaux sur la formation en milieu de travail

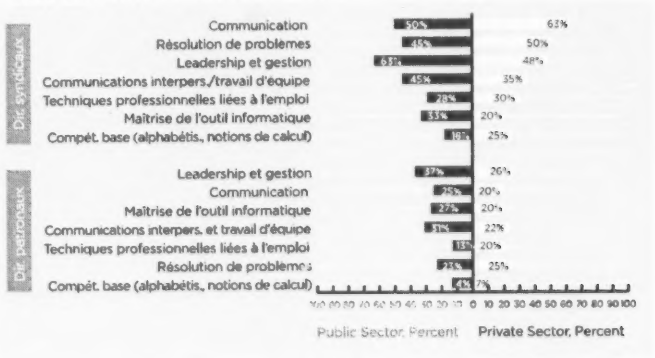
L'enquête *Points de vue 2005* des Partenaires du milieu de travail a demandé aux dirigeants syndicaux d'examiner l'importance de diverses mesures visant à combler les besoins en ressources humaines de leur organisation au cours des cinq prochaines années. L'enquête *Points de vue* proposait une liste de 16 mesures possibles et les personnes interrogées devaient classer chacune d'elle comme étant « pas importante », « assez importante » ou « très importante ». D'après les résultats, la plupart des répondants s'accordent sur l'importance d'améliorer les compétences des employés actuels.

Figure 28 : Quel degré d'importance accordez-vous à « l'amélioration des compétences des employés actuels », afin de combler vos besoins en matière de ressources humaines et de compétences?



Les dirigeants patronaux et syndicaux se sont également entendus sur le fait que leur main-d'oeuvre actuelle ne perdrait rien à améliorer nombre de compétences, bien au contraire. Les compétences dites non techniques, qui comprennent la communication, les qualités de chef et la résolution de problèmes, ont été souvent citées comme nécessitant beaucoup d'amélioration. Les compétences de base comme l'alphabétisation et les notions de calcul ont été le moins souvent considérées comme nécessitant beaucoup d'amélioration.

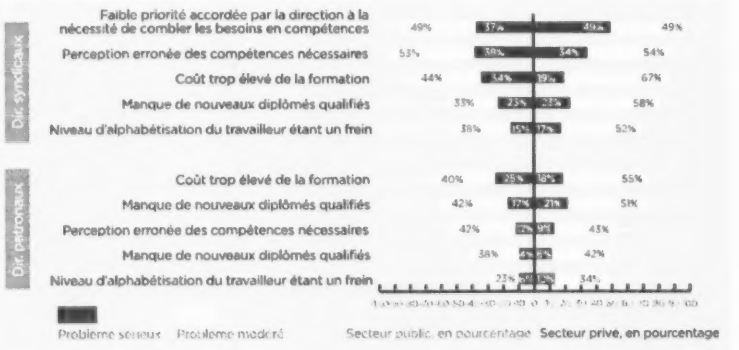
Figure 29 : Points de vue des gestionnaires et des dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques sur les champs de compétences nécessitant une amélioration, en 2005


Dir. syndicaux
Communication 50% 63%
Résolution de problèmes 46% 50%
Leadership et gestion 53% 48%
Communications interpers./travail d'équipe 45% 35%
Techniques professionnelles liées à l'emploi 28% 30%
Maîtrise de l'outil informatique 33% 20%
Compét. base (alphabétis., notions de calcul) 18% 25%
Dir. patronaux
Leadership et gestion 37% 26%
Communication 34% 20%
Maîtrise de l'outil informatique 27% 20%
Communications interpers. et travail d'équipe 31% 22%
Techniques professionnelles liées à l'emploi 18% 20%
Résolution de problèmes 14% 25%
Compét. base (alphabétis., notions de calcul) 4% 7%
Public Sector, Percent
Private Sector, Percent

Points de vue des dirigeants patronaux et syndicaux sur la formation en milieu de travail

Même si les personnes interrogées s'accordent sur l'importance qu'il y a à améliorer les compétences et sur le type de compétences devant être améliorées, 70 % des dirigeants patronaux et des gestionnaires et près de 90 % des dirigeants syndicaux interrogés dans le cadre de l'enquête Points de Vue ont répondu qu'ils s'attendaient à voir surgir des problèmes pour combler les besoins futurs en effectifs et en compétences. Les dirigeants syndicaux des provinces atlantiques ont eu davantage tendance à citer « la faible priorité accordée par la direction à la nécessité de combler les besoins en compétences » et « une perception erronée des types de nouvelles compétences nécessaires » comme autant de problèmes sérieux. Un nombre relativement faible de dirigeants patronaux et de gestionnaires ont considéré que ces points constituaient des problèmes sérieux. Les problèmes sérieux les plus communément cités par les dirigeants patronaux et les gestionnaires du Canada atlantique étaient « le coût trop élevé de la formation » et « le manque de nouveaux diplômés qualifiés ».

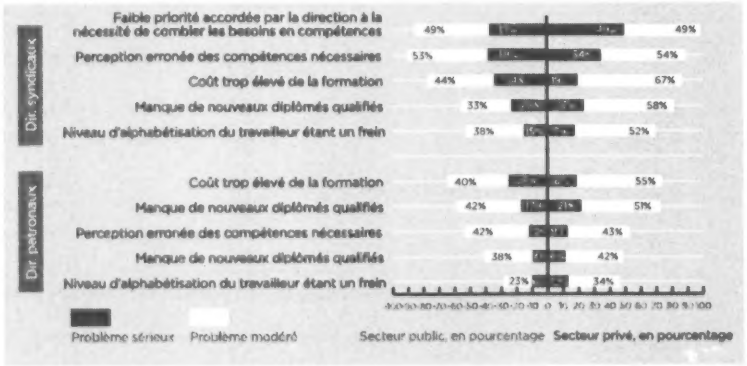
Figure 30 : Points de vue des gestionnaires et des dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques sur les problèmes pour combler les besoins en compétences



Points de vue des dirigeants patronaux et syndicaux sur la formation en milieu de travail

Même si les personnes interrogées s'accordent sur l'importance qu'il y a à améliorer les compétences et sur le type de compétences devant être améliorées, 70 % des dirigeants patronaux et des gestionnaires et près de 90 % des dirigeants syndicaux interrogés dans le cadre de l'enquête Points de Vue ont répondu qu'ils s'attendaient à voir surgir des problèmes pour combler les besoins futurs en effectifs et en compétences. Les dirigeants syndicaux des provinces atlantiques ont eu davantage tendance à citer « la faible priorité accordée par la direction à la nécessité de combler les besoins en compétences » et « une perception erronée des types de nouvelles compétences nécessaires » comme autant de problèmes sérieux. Un nombre relativement faible de dirigeants patronaux et de gestionnaires ont considéré que ces points constituaient des problèmes sérieux. Les problèmes sérieux les plus communément cités par les dirigeants patronaux et les gestionnaires du Canada atlantique étaient « le coût trop élevé de la formation » et « le manque de nouveaux diplômés qualifiés ».

Figure 30 : Points de vue des gestionnaires et des dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques sur les problèmes pour combler les besoins en competences



Source : Partenaires du milieu de travail, Points de Vue 2008.

Conclusion

Le présent ***Guide des PMT : Les pénuries de compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante - les provinces de l'Atlantique***, offre un aperçu de quelques-unes des tendances démographiques observées dans les provinces atlantiques. Les informations sur la population et le vieillissement de la main-d'oeuvre, les migrations interprovinciales, l'immigration, l'éducation et la formation qui sont présentées complémentent le travail du groupe de discussion des Partenaires du milieu de travail pour les provinces atlantiques, qui étudie des solutions possibles aux défis que connaît la région en matière de ressources humaines et de compétences. Le *Guide des PMT* s'appuie sur des travaux de recherche et d'analyse, de plus en plus nombreux, produits par les gouvernements, les institutions académiques et d'autres organismes des provinces atlantiques.

Étant donné le nombre élevé de travailleurs qui devraient prendre leur retraite dans les années à venir et des projections démographiques qui font ressortir un déclin de la taille de la population en âge de travailler, il n'est pas surprenant que les questions liées aux ressources humaines et aux compétences retiennent davantage l'attention des chefs de file du patronat, des syndicats et du secteur public des provinces atlantiques. En effet, l'*Enquête Points de Vue 2005* des Partenaires du milieu de travail a révélé que plus de 90 % des gestionnaires et des dirigeants patronaux et syndicaux des provinces atlantiques estimaient que les pénuries de compétences constituaient un problème pour l'économie.

Les conclusions tirées de l'enquête *Points de Vue* laissent également supposer que ces dirigeants reconnaissent l'importance de travailler ensemble pour faire face aux besoins en compétences. Ainsi, 80 % des gestionnaires et dirigeants patronaux et la presque totalité des dirigeants syndicaux interrogés ont estimé qu'il était important que le patronat, les syndicats et le gouvernement travaillent de concert pour améliorer la quantité et la qualité des services de formation offerts en milieu de travail. Cette opinion souligne la nécessité d'adopter des approches collaboratives pour résoudre les défis des provinces atlantiques dans le domaine des ressources humaines et des compétences. Le groupe de discussion des PMT des provinces atlantiques rassemble des partenaires des milieux patronal, syndical et gouvernemental ainsi que d'autres milieux; il a pour mission d'établir un débat constructif et délibératif, en cherchant à élargir et approfondir la compréhension de ces questions et en jetant les bases pour trouver des solutions adaptées.

« Les Partenaires du milieu de travail parraineront des groupes de travail régionaux, en permettant à divers partenaires de se réunir et en assurant l'élaboration de stratégies sur la main-d'œuvre qui respectent la situation économique et démographique particulière à chaque région du pays »

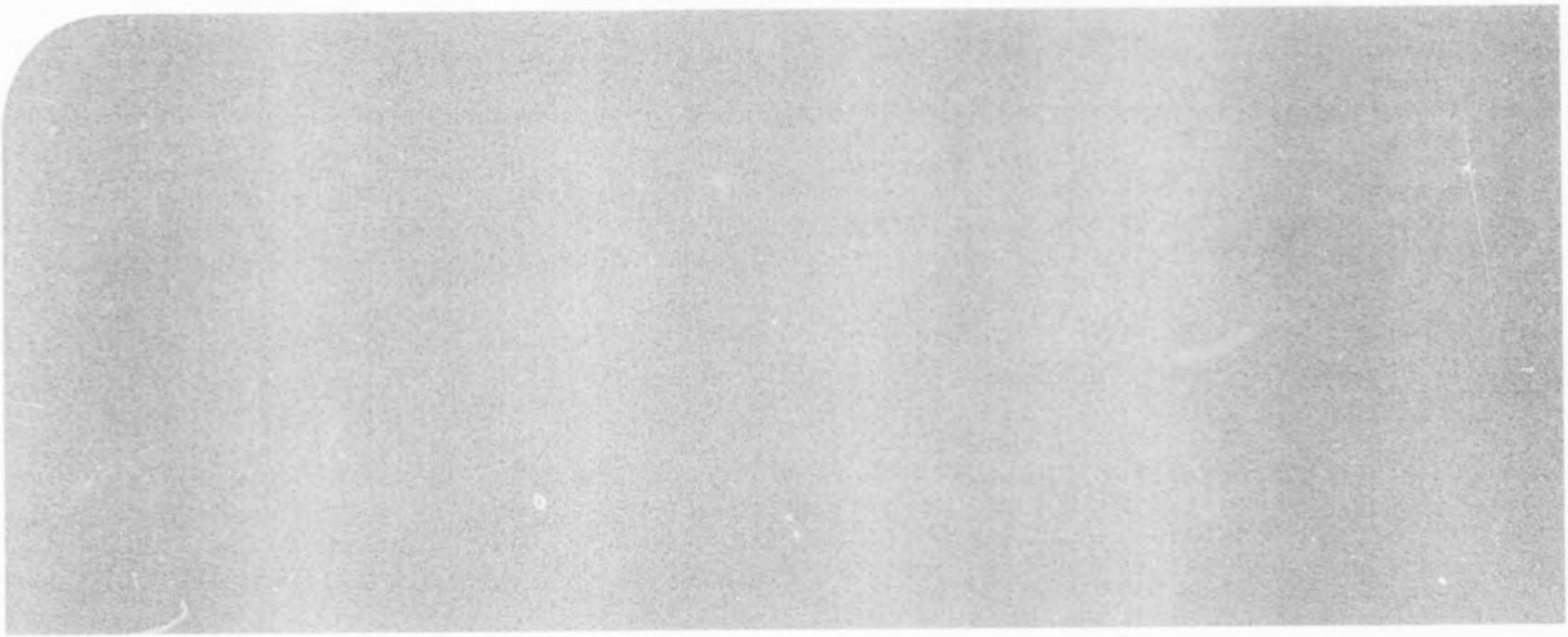
Perrin Beatty, coprésident fondateur

« Pour pouvoir relever le défi du Canada en matière de compétences et de marché du travail, nous devons adopter une approche plus constructive et collaborative, qui implique tous les paliers de gouvernement, mais aussi les éducateurs et, bien évidemment, le patronat et les syndicats »

Ken Georgetti, coprésident fondateur

« Les Partenaires du milieu de travail offrent au patronat et aux syndicats une occasion de jouer un rôle moteur pour traiter des questions liées aux ressources humaines qui sont de la plus haute importance pour le bien-être de notre économie »

Shirley Seward, Chef de la direction
Partenaires du milieu de travail



Partenaires du milieu de travail

55 rue Metcalfe, Suite 1440
Ottawa (Ontario) K1P 6L5

Site Web: www.wpp-clbc.ca
Courriel : info@wpp-clbc.ca
Telephone : (613) 234-0505
Telecopieur : (613) 234-2482

design : www.nordicattitude.com